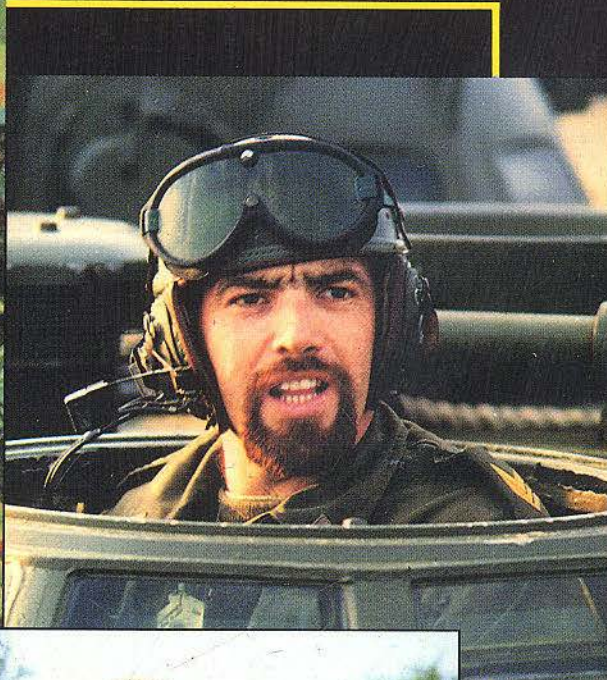
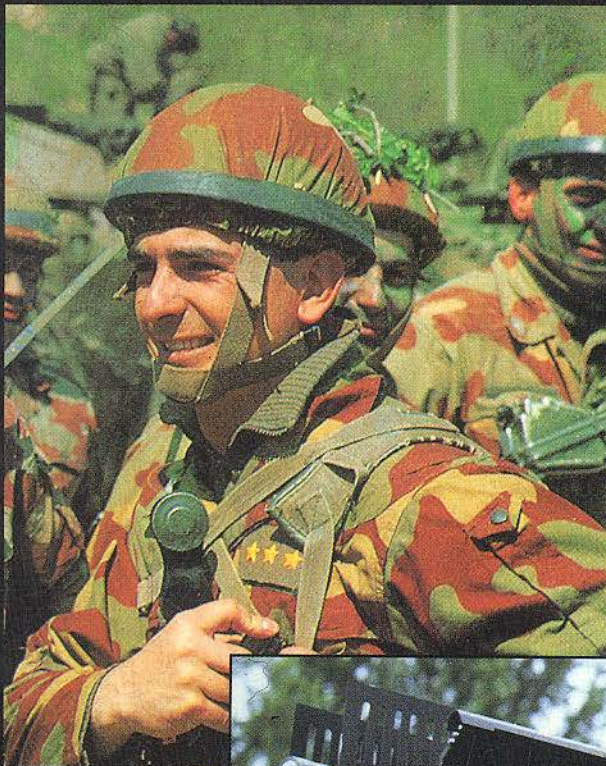


General Goffredo Canino

HOMBRES

Los recursos humanos
en el nuevo modelo de defensa





General Goffredo Canino

HOMBRES

Los recursos humanos
en el nuevo modelo de defensa





CURRICULUM VITAE DEL GENERAL GOFFREDO CANINO

El General Goffredo Canino ha nacido el 25 julio 1931 en Riva di Trento. En 1950 se ha licenciado en humanidades y en el mismo año empezó su carrera militar cursando la Academia Militar de Módena, de la que salió con el empleo de Alférez de Infantería en 1952.

Cursada la Aplicación de Armas, ha sido destinado en el 114º Regimiento de Infantería «Mántova», en Gorizia.

Los estudios militares hechos a lo largo de toda su carrera incluyen un curso de preparación técnica en el Servicio Técnico de Artillería, los cursos de Estado Mayor en la Escuela de Guerra de Civitavecchia, el curso Estados Mayores Conjuntos en la Escuela de Guerra Aérea de Firenze y el curso superior de Estado Mayor en la Escuela de Estado Mayor de Madrid.

La actividad de mando del General Canino ha sido particularmente intensa. Después de un breve período como Jefe de Sección en el 114º Regimiento, fué nombrado Jefe de compañía con el empleo de Teniente.

Desde 1957 hasta 1959 mandó una Sección Alumnos en la Academia de Módena, adonde fué también Instructor de Armas y Enseñante adjunto de Historia Militar. Mandó también una compañía fusileros en el 59º Regimiento de Infantería «Calabria» de Palmanova.

En 1970 mandó el 1er Batallón del 82º Regimiento de Infantería «Torino» en Trieste. En 1974 fué Jefe del mismo Regimiento y en 1979 - alcanzado el empleo de General - mandó antes la Brigada Mecanizada «Legnano» en Bérgamo y, de 1983 hasta 1984, la División Mecanizada «Fólgore» en Treviso. Inmediatamente después fué Segundo Jefe de la Región Militar Central en Roma. Por fin, en 1987, tomó el mando de la Región Militar Tosco-Emiliana en Firenze.

Sus servicios de Estado Mayor abarcan varios destinos en las Grandes Unidades, como Oficial encargado del Entrenamiento y de las Operaciones de la División «Mántova» en Údine (1961) y del 3er Cuerpo de Ejército en Milano (1965). Actuó también como Jefe de Estado Mayor en la Academia de Módena de 1971 hasta 1974.

En el Estado Mayor del Ejército en Roma tuvo varios destinos, como encargado de la Sección Planes del Negociado de Operaciones (1967-1970), Jefe del Negociado de Asuntos Generales (1975-1979) y Jefe de la Primera División (1981-1983).

De 1985 hasta 1987 fué Director General del Personal Oficiales del Ejército y el primero de abril de 1990 ha sido nombrado Jefe de Estado Mayor del Ejército.

UN EJERCITO DE HOMBRES

En estos días, el Ejército italiano ha puesto en marcha las primeras medidas para su reordenación. Supresiones, disoluciones, reducciones a «marco», traslados: son actividades que la Fuerza Armada vive con gran emotividad y también con gran perplejidad. Los supuestos de carácter geo-político que habían llevado a pensar en una reducción del Ejército en los últimos meses de 1989 y en los primeros de 1990 han sido ahora revisados de forma drástica.

Muchas solicitudes, teóricas y prácticas, hacia una marcada contracción del Ejército han naufragado con la crisis en el Golfo Pérsico. La esperanza, bastante evidente, de librarse de una estructura terrestre firmemente organizada en todo el territorio nacional está chocando con la realidad de un mundo del Este en ebullición, de un Sur inestable y de relaciones internacionales completamente nuevas.

Los acontecimientos de estos últimos años han nonostante puesto de manifiesto **la interdependencia de la seguridad internacional**.

Las necesidades de seguridad son comunes, pero no hay acontecimiento internacional que pueda recaer solo en la competencia de los «demás». Con referencia al papel que queremos llevar en el contexto europeo, atlántico o hasta mundial, es preciso indicar con claridad cual contribución, cual apoyo queremos proporcionar también con las Fuerzas Armadas. Y no solo eso: porqué interdependencia significa también que las posturas político-estratégicas tomadas por un determinado País han siempre relevancia militar para las Naciones colindantes y para las aliadas, como para las contrapuestas. Al final, si no hay más la posibilidad de aislarse en unas «Fortalezas Bastiani», no hay tampoco la posibilidad de evitar compromisos de seguridad militar siempre más importantes, también si, operativamente, parezcan menos asociados a la guerra tradicional.

Cadete de la Academia de Módena.



Las fronteras geográficas se revelan, hoy especialmente, como verdaderas puertas entre mundos diferentes, sociedades, necesidades que no podrán ser consideradas antagónicas – si no propiamente en contraste – aún por mucho tiempo.



Paracaidistas al final de un ejercicio.

Si los ideales pueden quedar en el cajón, no se pueden por contra descuidar los recursos humanos, el Personal, los Hombres en el sentido más amplio de la palabra.

Además, las fronteras geográficas se revelan, hoy especialmente, como verdaderas puertas entre mundos diferentes, culturas, sociedades, necesidades que no podrán ser consideradas antagónicas - si no propiamente en contraste - aún por mucho tiempo.

En Italia, estas puertas van a ser desguarnecidas. **Bajo el lema de un modelo de defensa que aún no ha superado la fase de su concepción, ya son en ejecución medidas que reducen de una cuarta parte el Ejército actual** y están en marcha otras que, si aprobadas, lo transformarían en una presencia simbólica.

El mundo político y parlamentario, y parte del técnico-militar, está propugnando y apoyando varias soluciones defensivas. En cualquier caso, todos hacen muestra de gran dolor para las contracciones y las supresiones de prestigiosas unidades.

Todos demuestran una sensibilidad aún mayor hacia los traslados de enteras unidades, pero, casi paradójicamente, continúan en plantear soluciones ordenativas no adecuadas

a las necesidades operativas, además de otros cortes de recursos financieros y humanos.

De tal comprensible actividad sale con evidencia un eco que aumenta las perplejidades de quien ya asistió a varias reestructuraciones, hasta la última - fundamental - de 1975: **se habla siempre de unidades, de números, de dinero. ¡Nunca se habla de hombres!**

En los supuestos estratégicos y operativos de quienes proponen un modelo mejor que otro prevalecen los conceptos de eficiencia y sofisticación de los materiales, del número de las Brigadas y de los carros de combate. En las intenciones de los que quieren reducir los gastos, se juzgan demasiados los batallones, demasiadas las Brigadas, demasiados los Distritos militares. En los lamentos de la población, de los comerciantes y de los administradores locales frente a la supresión de unos cuantos de esos «demasiados», se habla de ingresos no logrados, de «inductos» fallados, de bienestar

amenazado.

Así, el Ejército queda casi completamente deshumanizado y en las reuniones en las que se discute de su futuro los mismos «encargados de los trabajos» se acostumbran en abarcar el problema en términos de medios, de quintales métricos, de litros. En lo que se refiere a los hombres, se trata de números constantemente manipulados y unas veces artefactos.

La herencia de valores y tradiciones queda totalmente ausente de la discusión. Quizás sea justo así, porque ningún militar está dispuesto en cuestionar la sobrevivencia de una cualquiera de nuestras Unidades si solo piensa en su historia, en su herencia de significaciones éticas y morales, bien antes que militares.

En un mundo de «operaciones quirúrgicas» queda poco espacio para los ideales. Lo importante es que sean garantizados el pragmatismo de las elecciones, la «profesionalidad» y la «precisión» de las intervenciones. Lo importante es que la operación, sea cual sea, desde el trasplante cardíaco hasta la Guerra en el Golfo, quede como «un éxito técnico».

Pero si los ideales pueden quedar en el cajón, no se pueden por contra descuidar los recursos humanos, el Personal, los Hombres en el sentido más amplio de la palabra.

Todas las soluciones que por muchas partes se han llevado pueden también salir de buenos propósitos, pero no siempre tienen en cuenta las modificaciones profundas que el marco normativo de referencia ha sufrido. El Ejército, que muchas hipótesis visan a reformar frente a un cambio de las necesidades operativas y a nuevos empujes sociales, no puede ni tampoco ser considerado como un «viejo modelo». A lo largo de años de sucesivos condicionamientos ha progresivamente cambiado, de forma que ahora está al límite de su credibilidad funcional.

En esa situación cualquier cambio no puede quedar sin relieve.

Por ejemplo, pensar que reducciones de dos meses del servicio en filas, de veinte mil hombres del reemplazo de mozos y de doscientos mil millones del presupuesto puedan quedar absorbidas por la organización militar sin dolor no parece correcto. La misma inserción de veinte o treinta mil voluntarios lleva consigo no una adecuación formal sino una revisión fundamental y substancial de la estructura.

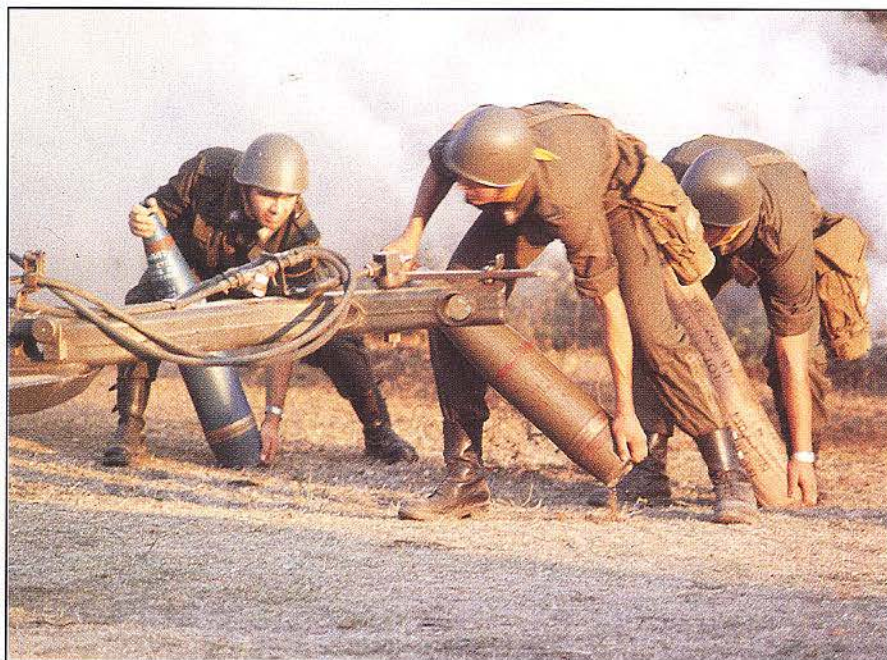
También si las medidas parecen de escaso efecto global, hay que tener en cuenta que todo el ámbito institucional y las mismas costumbres de la sociedad quedan implicados.

Si solo el treinta o el cuarenta por ciento de los jóvenes fuesen llamados en filas, no se podría más hablar de un deber constitucional, sino de la «mala suerte de unos pocos».

Solo si vemos en esa óptica el problema del nuevo modelo defensivo este puede ser resuelto de forma convincente y duradera.

Por eso, este estudio apunta en proporcionar una contribución constructiva para el debate sobre los problemas de defensa, por medio de una análisis de todos los aspectos que se refieren al personal y **intentando reconstruir, desde la nada, un modelo de referencia teórico, habida cuenta de las nuevas necesidades funcionales y - sobre todo - de las necesidades de los que serán encargados de gestionar las estructuras.**

Se trata de un modelo que parece casi utópico porque queda muchísimo alejado de la realidad a la que los numerosos condicionantes de los últimos cuarenta años nos han acostumbrado. Pero es también un modelo que puede encauzar en su justo marco todos los supuestos fundamentales que a lo largo del tiempo se han perdido en la rutina o en la búsqueda de soluciones parciales. Me refiero a la equidad social, a la operatividad de las Unidades, al papel de las Fuerzas Armadas, a su función social, a la formación del



No se puede decir que un ejército grande sea necesariamente ineficaz, así como no es axiomático que uno pequeño, bien que eficiente, sea luego eficaz.

personal y al justo reconocimiento del servicio en filas.

Por lo tanto, no hay veleidades de interferir en competencias ajenas, sino solo la intención de proporcionar unos «criterios guía» sacados de la experiencia y relacionados sobre todo con la componente terrestre.

El Ejército de Tierra es basado peculiarmente sobre hombres. Un ejército democrático es fundado, además, sobre unos hombres que se llaman ciudadanos.

Cada ciudadano, en una democracia, es «hombre del Ejército», sea porque queda integrado en él sea porque a él confiere la integridad del Estado y su propia individual.

Sea cual sea la organización a construir y sea cual sea el «concepto guía» dominante - lo de la **eficacia** en el desenvolvimiento de los cometidos o lo de los **recursos** disponibles - habrá que alistar hombres, formar hombres, entrenar hombres.

Hombres a gestionar, administrar, gobernar.

El modelo del personal, entonces,

queda incluido en el modelo general de defensa, sufre sus condicionantes en lo que se refiere a las líneas conceptuales para las elecciones fundamentales, pero en su organización queda en gran medida independiente.

Es más, propiamente en ese sector **el modelo del personal vuelve a condicionar lo de defensa.**

En la actual situación, por lo tanto, además que un deber y una necesidad es también **correcto bajo un perfil metodológico** examinar el sistema «Hombres», o los varios sistemas posibles, para averiguar la practicabilidad de las soluciones globales que en varios conjuntos sociales se están planteando.

CIUDADANOS Y MERCENARIOS

La componente básica del Ejército es la Tropa.

Su cantidad determina las dimensiones del Ejército, mientras su calidad, moral y profesional, condiona



Suboficial de la Fuerza de Intervención Rápida (F.I.R.) con un arma contracarros.

La frase mágica «mayor calidad y menor cantidad», si no lleva consigo los corolarios «recursos adecuados» y «cometidos dimensionados», quizás sea la trampa más sutil y peligrosa.

la eficiencia del mismo. No se puede decir que un ejército grande sea necesariamente ineficaz, así como no es axiomático que uno pequeño, bien que eficiente, sea luego eficaz. En efecto, la eficiencia queda en correlación con un parámetro típicamente estructural, mientras la eficacia se enlaza a los cometidos asignados.

Entonces, no es verdad decir que un gran ejército, «elefantiaco», es como tal ineficaz. Nada es más potente y eficaz que un elefante: es suficiente proporcionale comida.

Igualmente, decir que un ejército pequeño, en cuanto tal, es eficaz, no es verdad. Un ratón sin queso es quizás más ineficaz, y por cierto más ineficaz de un elefante hambriento.

La frase mágica «mayor calidad y menor cantidad», si no lleva consigo los corolarios «recursos adecuados» y «cometidos dimensionados», quizás sea la trampa más sutil y peligrosa para quienes piensan en esa como en la fórmula ganadora para alcanzar la eficacia deseada.

Menor cantidad y mismos

cometidos, o bien menor cantidad y menores recursos, nunca llevarán a una mayor calidad.

Ahora podemos plantear una de las preguntas fundamentales: ¿que nivel de cantidad debe alcanzar un ejército? La respuesta puede quizás parecer obvia, pero no todos la entienden o la aceptan: el nivel suficiente para cumplir con los cometidos asignados y garantizar la credibilidad del papel político que la nación quiere ostentar en el marco internacional.

Hay aquí unos lazos que es preciso soltar antes de llevar a cabo un estudio cualquiera sobre el modelo defensivo: **cometidos y papel**. Sin estos parámetros queda solo la posibilidad de formular hipótesis.

Sin embargo, saliendo de la aproximación del personal, el factor cantidad no es determinante para plantear el problema y por lo tanto no voy a tratarlo. Ya he expresado mi convicción sobre ese asunto y, además, las indicaciones de cantidad que creo aceptables han sido ampliamente motivadas y expresa-

das en sitios técnicos del más alto nivel, como la Escuela de Estado Mayor y la Conferencia Operativa del Mando de las Fuerzas Terrestres Aliadas del Sur Europa. Por eso, abarcaré solo las implicaciones de calidad relacionadas con el personal.

Por lo que se refiere a la Tropa, hay tres hipótesis. O se saca del personal de reemplazo, o es integralmente profesional sobre base voluntaria, o se acepta un sistema mixto.

Construir un ejército de voluntarios es la cosa más fácil del mundo. ¡Solo es preciso tener voluntarios! Y también tenerlos no resulta difícil, cuando se crean las premisas de motivación y unos justos alicientes. Sobre las motivaciones podemos quedarnos bastante tranquilos. Si un País está decidido en construir un ejército profesional lo es porque piensa acometerle unas tareas profesionales. A menos que sea planteado un vistoso «bluff». Dando por descontada la buena fé, hay entonces un primer problema: ¿los profesionales son ciudadanos que abarcan la profesión de las armas o bien son mercenarios? En el primer caso la obligación de nacionalidad conlleva la posibilidad de alistar solamente los ciudadanos; en el segundo caso, sin vínculo de ciudadanía, la profesión puede ser abarcada por todos los que la piden, comprendidos los inmigrantes más o menos clandestinos, los prófugos, los apóclides y así diciendo.

Queda claro que **en el primer caso la motivación es expresión de una específica educación cívica, con el militar especializado en la defensa armada de la Patria, una defensa que - en cualquier caso - pertenece a todos si habrá emergencia.** En el segundo caso la motivación cívica queda totalmente ausente y van a sustituirla sucedáneos motivacionales menos nobles, pero no necesariamente menos eficaces.

Por ejemplo, los mismos poderes delegados para cumplir con una tarea fundamental pueden resultar un ideal suficiente para motivar unos

Soldado italiano de la Allied Mobile Force (AMF) entrenándose.

mercenarios. Además, hay el espíritu de Cuerpo y la profesionalidad. Son propiamente estos los elementos que hacen de los legionarios franceses y de los Gurkas británicos unos magníficos soldados dispuestos a morir, no por una Patria que no representan sino por el honor de su Cuerpo, para cumplir con una jura o un compromiso, para el gusto de demostrar a sí mismos y al mundo de cual desprecio del peligro es capaz un profesional de las armas.

Y no se puede concluir, como decía, que estos empujes ideales sean más débiles de los cívicos o patrióticos. Al contrario, habida cuenta de la general atenuación de los últimos, se demuestran quizás más fuertes.

Para un ejército de mercenarios los alicientes económicos son importantes, pero no es preciso que alcancen niveles de vértigo.

Para unos voluntarios «no ciudadanos» el problema, también en ese sentido, es más sencillo. Si Italia decidiese encaminarse en esa dirección, podría alistar fácilmente desheredados, ciudadanos y no ciudadanos, a los que bastaría poco para alistarse como soldados.

Un sueldo modesto, la perspectiva de un trabajo o de una honesta reinserción después del servicio, y quizás el tener en su alcance la ciudadanía como premio de retiro, serían motivos suficientes para garantizar la alimentación en cantidad de las unidades. Se pueden intuir y quedan justificados los aspectos negativos que un sistema parecido presenta en una nación étnicamente y culturalmente muy omogénea como Italia.

En cualquier caso, no habría ningún ahorro global, porque los alicientes más modestos serían compensados por mayores gastos de educación y de entrenamiento.

En el caso de voluntarios «ciudadanos», el problema de los alicientes va a ser fundamental. Y tanto mayor será su peso cuanto



Si un País está decidido en construir un ejército profesional lo es porque piensa acometerle unas tareas profesionales. A menos que sea planteado un vistoso «bluff».

menores serán por un lado el sentido cívico y por el otro el prestigio/imagen del Ejército.

Además, habrá que prever alicientes tanto más elevados cuanto mayores serán la oferta y las oportunidades para una elección alternativa.

En un régimen de libre competencia, el voluntario del Ejército - por poseer calidades y motivaciones adecuadas - debería tener unas ventajas en su retribución y en las normas que rigen su actividad, muy superiores a las que el «mercado» de



Suboficial cerca de un lanzamisiles «Lance».

LA COMPONENTE «GASTABLE» DE LAS FUERZAS ARMADAS

Quizás, propiamente porque resulta así fácil desde un punto de vista conceptual, y porque al final queda sólo como problema financiero, el modelo integralmente profesional es lo que cobra los mayores consentimientos por parte de los «no encargados de trabajos».

Sin duda, es un modelo apto para realizar intervenciones sobre el plan internacional, empleando fuerzas fácilmente «gastables».

Todavía, queda claro que **un ejército parecido, especialmente si su plantilla es reducida, no parece idóneo para la guerra y la defensa del territorio nacional. Su tarea, como máximo, sería la de desarrollar operaciones de «polici-a internacional», hoy tan al día.**

Un examen «a posteriori» del conflicto en el Golfo Pérsico, por parte de quienes lo han vivido «in loco» con intensidad, lleva inevitablemente hacia dos consideraciones «never more»:

- never more, nunca más no preparados;
- never more, nunca más solos.

Dichas exigencias se traducen también en Italia en la búsqueda de una mayor profesionalización de las Fuerzas Armadas y de su mayor integración multinacional. Y parece justo que así sea, pero siempre se trata de un marco de referencia exterior. Se trata de algo que pensamos pueda ocurrir solo en casa ajena. De eso sale una proliferación de propuestas para potenciar fuerzas de intervención inmediata, fuerzas móviles, disponibles, fácilmente «gastables», sobre la base de modelos ingleses y americanos; modelos sin duda válidos que todavía, en contextos diferentes de los originales, pueden resultar engañosos.

En esos Países el profesionismo es un estilo de vida. La integridad de los territorios nacionales nunca ha sido amenazada.

La proliferación de propuestas para potenciar fuerzas de intervención inmediata, fuerzas móviles, disponibles, fácilmente «gastables» sale de la necesidad de enfrentarse con algo que se piensa pueda pasar solo en casa de los demás.

las instituciones o de las administraciones ofrece. Un voluntario del Ejército - al que se presenta la perspectiva que unos derechos constitucionales suyos sean limitados, que será sometido a un entrenamiento continuo, a disciplina, a operaciones en todos los sitios y en situaciones de alto riesgo - debe estar seguro que va a recibir un trato preferencial con respecto a las condiciones ofrecidas por la sociedad a correspondientes fajas de edad, título de estudio o habilidad profesional.

En efecto, para un voluntario, el empeño, sea adiestrativo sea de destinación, queda constantemente elevado. Además, hay picos elevados de riesgo durante los entrenamientos más intensos y aún más en los destinos operativos.

Si el Ejército no ofrece una serie de alicientes que - en su conjunto - sobrepasen la oferta real o imaginaria de los demás, esos potenciales voluntarios ni

tampoco se acercarán al puesto de informaciones. En cualquier caso, el «depósito» al que el voluntario podrá acceder quedará limitado. Ciudadanos o no ciudadanos, siempre serán los menos ricos los más disponibles para la vida militar.

Entonces, **con el voluntariado puro, una vez asegurados adecuados recursos financieros, los problemas globales del modelo del personal se reducen a uno solo: buscar voluntarios.**

Quizás por motivo de una vida transcurrida entre mandos y gestión de hombres, este modelo me deja casi indiferente. No estimula ni la fantasía ni la profesionalidad. Es como una máquina a construir. Es suficiente tener sus partes, sus pedazos a juntar.

Cuando la nación decidirá, si lo decidirá, tener un ejército integralmente profesional habrá solo que buscar los recursos. Lo demás vendrá casi por su cuenta.

«Bersagliere» con su característica gorra de plumas.

Los últimos verdaderos invasores de Inglaterra fueron los Romanos. Nadie invadió o intentó invadir los Estados Unidos. **Las fronteras defensivas de esas naciones no son geográficas, sino de interés y de afirmación de potencia.** Nonobstante, en esas la cultura defensiva es muy alta. El profesionalismo no es delega, sino especialización. Los alicientes de los profesionales ingleses no son solo motivaciones «subsidiarias». El puesto de trabajo, la elevación social, el mismo dinero son empujes que actúan sobre una base firme y arraigada de nacionalismo. Queda un hecho consolidado, cuando la implicación vuelve a ser más cerrada, la participación del pueblo a través del alistamiento y/o la movilización. En los Estados Unidos los Guardias Nacionales de cada Estado son inmensos depósitos de hombres, medios o materiales. Listos para irse a cualquier sitio: a Europa como al Golfo, para alimentar o sustituir los profesionales que -por cuanto en gran número- no tienen cambio. Los Guardias Nacionales quedan aún hoy generosamente alimentados por los «restos» del personal de reemplazo, apartado en 1972 y siempre echado de menos.

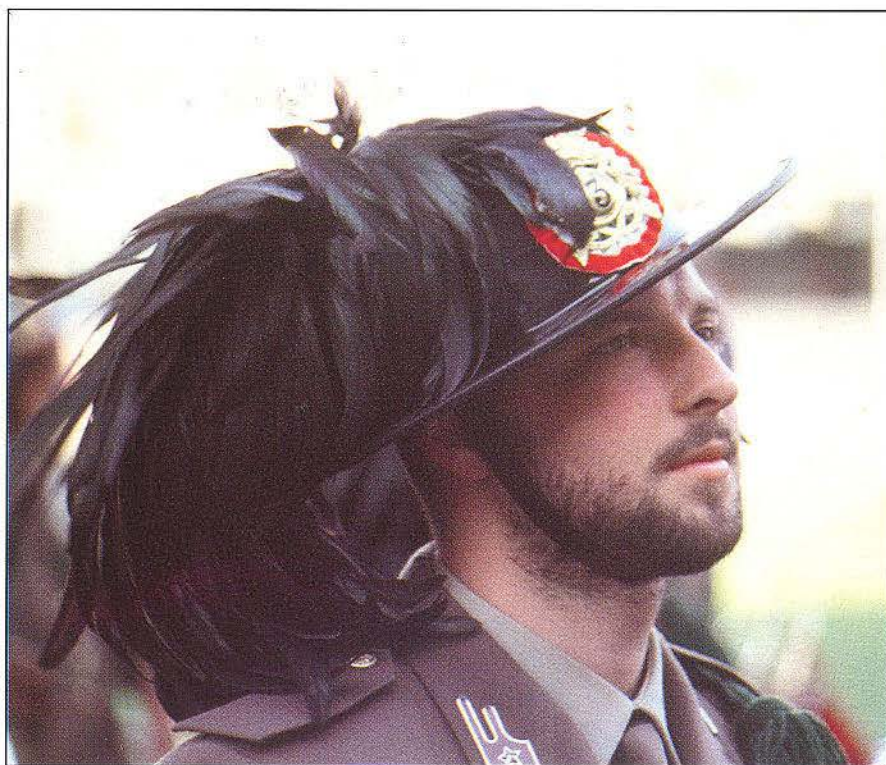
Hoy mismo no hay los supuestos para prever riesgos elevados en los territorios nacionales ingleses y estadounidenses.

Pero, si eso de pronto ocurriera, sin duda todos los ciudadanos aptos y necesarios serían listos para intervenir en armas con las Fuerzas Armadas de los Países interesados.

En particular, en los Estados Unidos habría sin duda un inmediato restablecimiento del servicio obligatorio cuya base organizativa - la «inscripción» - está constantemente en marcha.

El Kuwait liberado nos ha proporcionado una gran satisfacción.

Pero es cierto que los kuwaitianos habrían quedado más contentos si la invasión - causada por su propia debilidad en cuanto a posición militar y posibilidad en defenderse - nunca



hubiera pasado, evitando así el total derrumbamiento de una ciudad y el destrozo de una economía que todavía guarda inalteradas sus potencialidades. Reconstruir esa magnífica y moderna ciudad solo será un problema temporal, porque allí el dinero puede fácilmente encontrarse.

Si en lugar de Kuwait City se hubiera tratado de Venezia, nadie habría tenido dudas sobre la necesidad absoluta de evitar a toda costa su invasión.

Si, en cambio de un Estado flotante en una mar de petróleo, hubiera sido derruida la llanura padana y destrozada la economía del triángulo industrial italiano, no habría sido posible encontrar recursos nacionales para la reconstrucción. En este caso también, la defensa preventiva, la creación de un sistema de disuasión a evitar las destrucciones que cada conflicto conlleva, hubiera sido preferible a la «liberación», a la «reconstrucción». En Italia, a lo largo de siglos, nos han invadido y hace pocos años hemos vivido una liberación con la consiguiente reconstrucción de lo que fué posible; tenemos entonces que darnos cuenta que hay «lujos» nunca más sostenibles. Por

eso, hay que resistir a la tentación de considerar una importante pero mínima parte de las necesidades político-militares (la de las intervenciones internacionales) como la mayor o la única necesidad defensiva. Y, sobre todo, hay que evitar que con esa óptica parcial se construya algo de indefinido, destruyendo lo que ya existe.

Esa postura es particularmente peligrosa. Puede llevar hacia la superficialidad en ambientes técnicos y políticos.

De esa y de los intereses que representa resulta todavía evidente **un hecho mortificante pero real: hablar de ejército de pueblo, de defensa como derecho/deber de los ciudadanos, de responsabilidad colectiva - porqué la guerra, en cualquier lugar se desarrolle, implica todos los ciudadanos directamente y personalmente y no como espectadores distraídos y ni tampoco como aficionados de un equipo de fútbol - hablar de preparación de un pueblo para su defensa a través de la inscripción obligatoria ya significa integrarse en un partido perdedor.** Los intereses próximos (más fácilmente asociables a la búsqueda del consenso) son conside-



«Alpini» entrenándose en altura.

De la proporción entre la componente de leva (quinta) y la profesional podremos averiguar el nivel del real interés para la defensa.

radados más importantes de los intereses futuros (enlazados con la estabilidad de las instituciones y de los instrumentos operativos empleados).

Además, hay que admitir objetivamente que **Italia, por su tradición, no tiene una específica vocación, y ni tampoco una tendencial madurez, en considerar su propia defensa desarrollada por ciudadanos en armas fuera de sus límites geográficos.**

LA «MIX» (MIXTURA) LEVA-VOLUNTARIOS RESPECTUOSA DE LA EQUIDAD SOCIAL

La única posibilidad de encauzar esos problemas en un marco racional, respetando los valores éticos de una nación, es la de no pensar en un «sistema de defensa» planteado exclusivamente sobre la leva obligatoria o el voluntariado, sino sobre un sistema mixto que permita satisfacer todas las exigencias, calibrando adecuadamente sus componentes.

De la proporción entre la compo-

nente quinta y la profesional, podremos entonces averiguar el nivel del real interés para la defensa.

Muchos de quienes, también militares, plantean un ejército integralmente profesional no averiguan el peligro que en un País como Italia - un País en el que nunca ha habido ni nunca habrá un consentimiento unánime hacia las Fuerzas Armadas - **la abolición de la leva** no solo significa pasar de un sistema a otro, sino **una pérdida de valor para toda la defensa.** En Italia esto significa un primer paso hacia la anulación de la defensa armada nacional: **sin leva, sin una constante implicación de los ciudadanos será fácil cortar los recursos, sindicalizar los profesionales, anemizarlos y luego enviarlos a retiro, quizás mediante un éxodo facilitado.** Cuando el servicio Defensa está percibido como asunto de gente «expresamente pagada», no hay límite para el escepticismo. **Entonces, un sistema mixto, en el que la componente leva quede seriamente valorada desde el punto de vista de la cantidad y de la calidad.**

También como ejercicio de análisis, un ejército mixto es sin duda más estimulante de los sistemas de personal.

La base de tropa queda dividida en dos componentes (voluntarios y quinta) diferentes solo en cuanto adquisición de tareas: intervención inmediata, rápida y en cualquier sitio la primera; intervención sucesiva, potente y duradera, preponderantemente en el territorio nacional, la segunda.

Todavía, lo que hay que evitar con todos los recursos técnicos y motivacionales posibles es que la diferencia de tareas pueda volcarse hacia una diferencia de calidad, en separación entre «primera» y «segunda división».

Para alcanzar ese objetivo es preciso primeramente **realizar un sistema de alistamiento de voluntarios que saque el personal de una base de reclutamiento la más amplia posible y uniformemente repartida en todo el territorio nacional.**

Por eso, es indispensable que el servicio obligatorio quede verdaderamente tal para todos los ciudadanos.

Concibiendo un «modelo de personal» para el ejército de mañana hay que estar dispuestos a revisar todo un conjunto de antiguos conceptos, de prejuicios, de intereses específicos, de reglamentos, de leyes y normas consolidadas.

En cualquier caso, si aceptamos el sistema mixto y queremos salir de un punto firme - del artículo 52 de la Constitución (la defensa queda un deber de todos los ciudadanos y el servicio militar es obligatorio) - la igualdad de todos los ciudadanos (varones y mujeres) frente a sus deberes de defensa tiene que expresarse en **equidad social.**

Solo si todos contribuyen verdaderamente, tal deber vuelve a representar un derecho.

De la necesidad de justicia social en el servicio militar obligatorio sale la primera gran reforma necesaria para el «sistema hombre»: no todos los ciudadanos serán física y psíquicamente idóneos para soportar las incomodida-

Soldado de transmisiones con su aparato de radio.

des del servicio militar. Para los no aptos, para los que realmente sobran y para los objetores de conciencia habrá que prever un **servicio sustitutivo nacional civil**. Y para los aptos habrá que prever un conjunto de compensaciones para el servicio más pesado que ellos llevan. Un verdadero «cesto» normativo y retributivo.

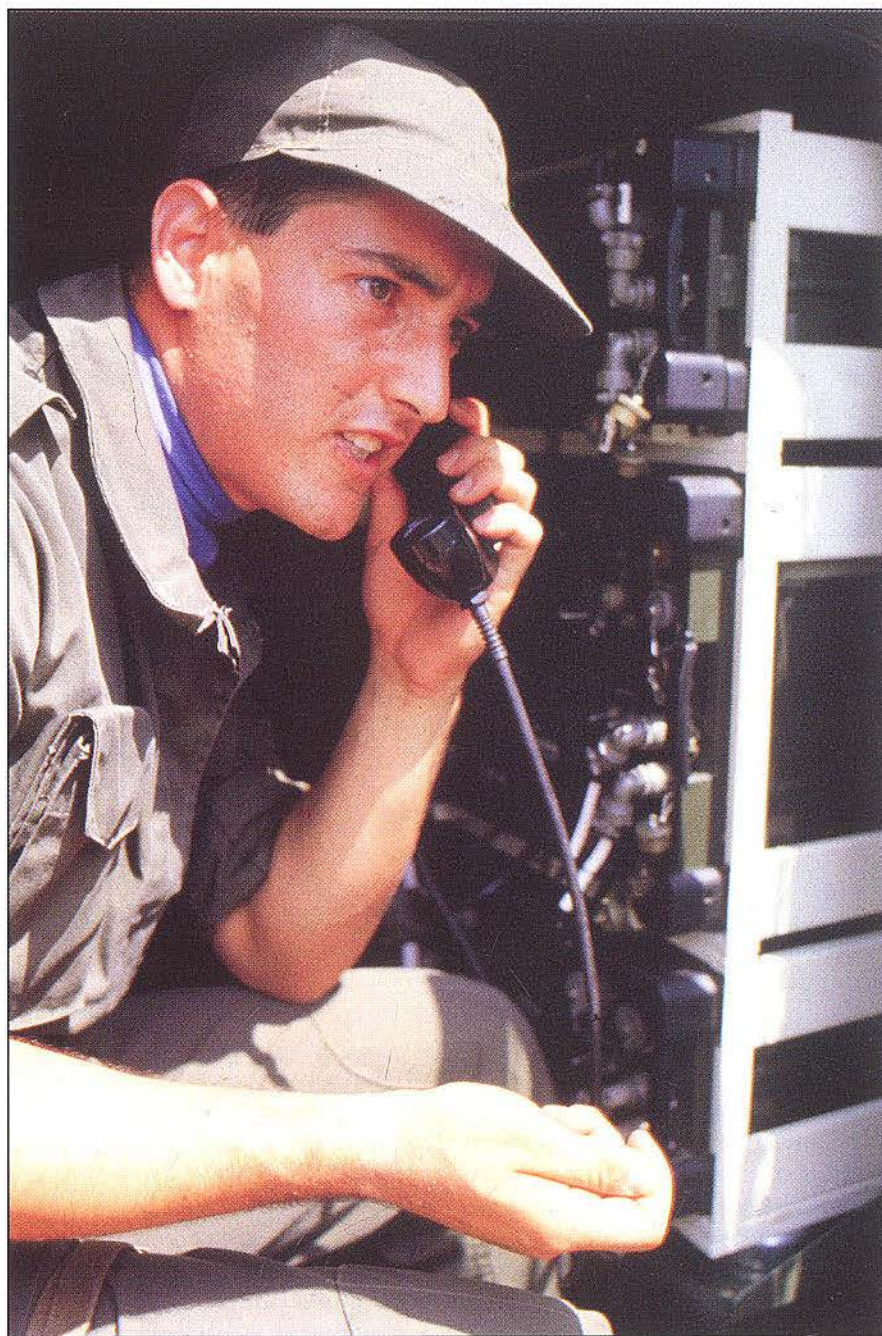
Equidad significa también que **hay que abolir los servicios obligatorios que envuelven un trato preferente**, como los de los auxiliares de varios Cuerpos del Estado, y también **habrá que limitar a lo esencial las causas de exclusión y de derogación -incluso temporánea - a la obligación del servicio.**

Así, **el servicio militar y el sustitutivo forman un Servicio Nacional que va a representar la alineación de todo el sistema social** juvenil. Los ricos como los desheredados, los afortunados como los desgraciados tienen que estar alineados sobre posiciones equiparadas. Aquí no se trata de números sino de jóvenes, para quienes las eventuales minusvalías y las ventajas adquiridas en su adolescencia son involuntarias. Muy a menudo, fruto de la suerte. Perpetuar unas diferencias sociales y culturales, unas diferencias de posibilidades de desarrollo a través de un sistema que - de hecho - sustenta unos desequilibrios y privilegios, queda una macroscópica carencia social.

EL SERVICIO NACIONAL: MILITAR Y CIVIL

El servicio militar obligatorio es de hecho, hoy en día, un servicio «involuntario».

Las mujeres no están obligadas a ningún servicio. Ellas han alcanzado la igualdad en todo, especialmente en el mundo del trabajo, y esa igualdad se ha vuelto en una penalidad para los varones. Las mujeres estudian más rápidamente e ingresan antes que sus coetáneos varones en la actividad productiva.



Equidad significa también que hay que abolir los servicios obligatorios que envuelven un trato preferente, como los de los auxiliares de varios Cuerpos del Estado, y también habrá que limitar a lo esencial las causas de exclusión y de derogación - incluso temporánea - a la obligación del servicio.

Solo la mitad de los ciudadanos varones sometidos a la quinta entra en filas o cumple un servicio sustitutivo. De esa mitad, hay quienes son objetores, otros cobran 1. 500. 000

liras mensuales (unas ciento cincuenta mil pesetas) llevando un servicio auxiliar, otros acompañan minusválidos y - por fin - otros quedan en la niebla arrastrándose en el



Oficial médico y Enfermera voluntaria de la Cruz Roja Italiana (C.R.I.) actuando en un hospital de campaña en Zakho (Iraq).

barro durante 12 meses y con un sueldo de 140. 000 liras (unas catorce mil pesetas).

Tal sistema, por cierto, no es justo y podemos modificarlo.

Lo ideal es crear una «reja social» a la que se presenten todos los jóvenes a sus 18-19 años. Con su futuro abierto, y no ya en un callejón sin salida.

Un posible modelo de «alineación» puede prever, alcanzada por los jóvenes la mayor edad, **la selección** por parte de los órganos sanitarios nacionales, civiles y militares, de todos los jóvenes, varones y mujeres. Las mujeres que hayan sido declaradas aptas por las Unidades Sanitarias Locales (U. S. L.) podrán ingresar en los servicios sustitutivos sociales en el marco de las instituciones públicas de asistencia, o de público interés en administraciones locales, o bien - sobre base voluntaria y previa comprobación de su aptitud psicofísica por parte de órganos sanitarios militares - en el servicio militar.

Para los varones puede adoptarse el mismo procedimiento, con prioridad inversa: la selección la hacen los órganos militares y los aptos entran en filas. Los que sobran, los que no son idóneos y los objetores entran en el servicio civil sustitutivo.

A primera vista, tal modelo podría parecer como una pesada imposición e implicar gastos financieros elevados. No es así, y también si lo fuera en términos de agravio personal, hay que

considerar que, además que alcanzar la equidad social (y este ya sería un resultado suficiente), todos los jóvenes se acercarían al Estado y para ellos se abriría - en términos de conocimiento, de compromisos y de perspectivas - un mundo dominado por el «terciario adelantado» que abarca, sobre todo, servicios sociales. Esa abertura a los jóvenes de un servicio para las instituciones puede también contribuir en reducir unos aspectos deletéreos del fenómeno «voluntariado social». Miles de jóvenes hoy en día son empleados como voluntarios verdaderos o ficticios en servicios sociales que - de hecho - alimentan **trabajos precarios** sea profesionalmente, porque a menudo son fruto de improvisación, sea desde el punto de vista retributivo porque basados sobre retribuciones sucedáneas. El Servicio Sustitutivo aseguraría una prestación institucional con garantías institucionales.

En lo que se refiere a los gastos financieros, 700. 000 hombres y mujeres empleados cada año costarían (al precio de la quinta) unos 1. 200 mil millones.

No es mucho si tenemos en cuenta los resultados.

«Como» organizar el Servicio Sustitutivo Civil no sería un cometido de las Fuerzas Armadas. Pero eso, en cualquier caso, las interesa directamente.

La ley n. 772 de 1972, que preve la objeción de conciencia establece la competencia del Ministerio de Defensa en la gestión transitoria de los

objetores, a la espera de la institución del Servicio Civil. Desde veinte años la ley queda no aplicada en su conjunto, y los objetores son administrados por Defensa y empleados por unos organismos convencionales que no siempre garantizan una correcta aplicación del espíritu y de la letra de los reglamentos.

De una interpretación a otra, de una concesión a otra, a pesar de la firme defensa de la Dirección General para la Quinta (Leva), también el Servicio Sustitutivo ha ido transformándose en un instrumento inicuo, especialmente hacia el Servicio Militar.

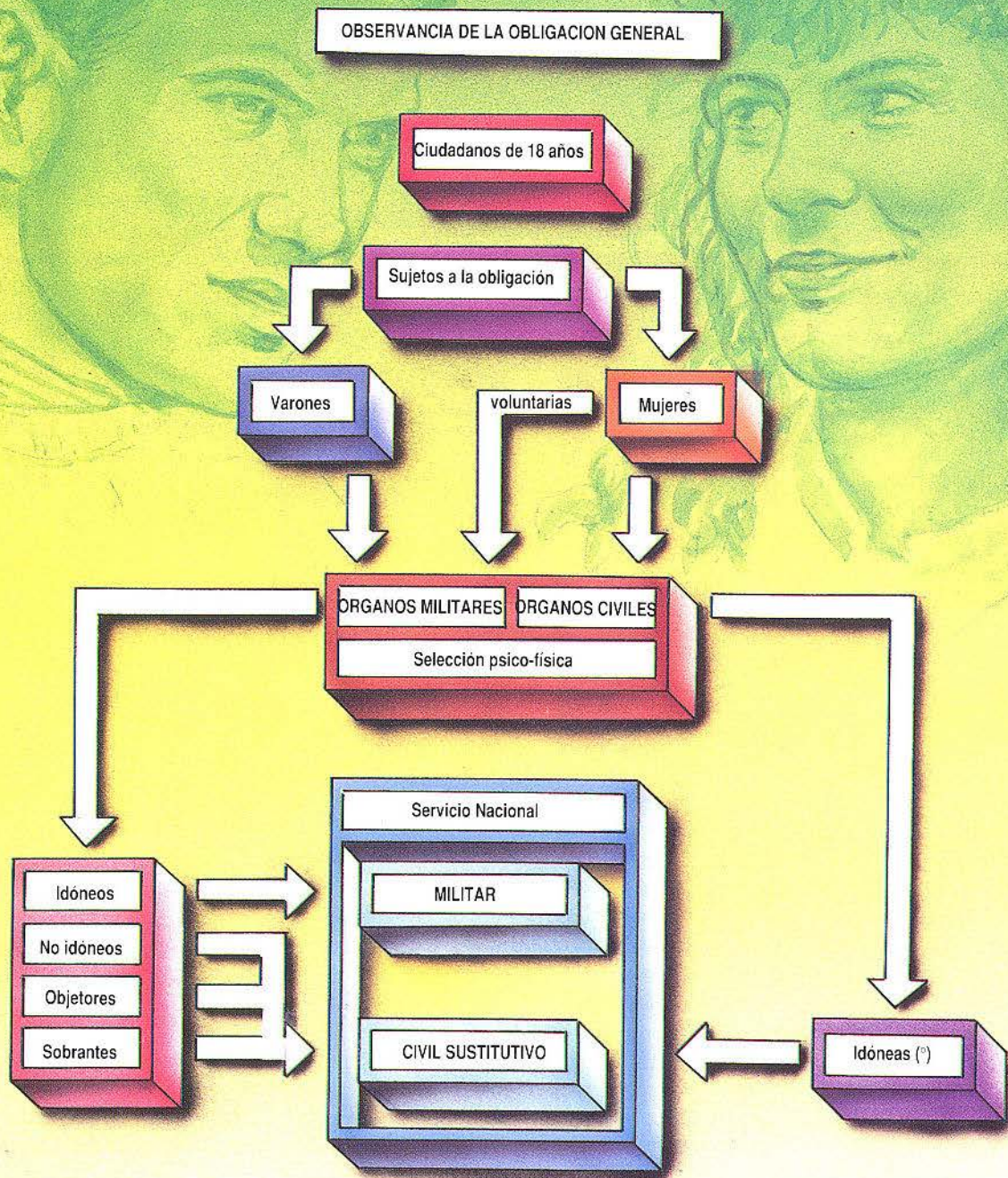
El sistema «reja social» pasa necesariamente a través de la institución de un serio Servicio Sustitutivo que se haga cargo de la administración y de los compromisos de los jóvenes alistados.

Me doy cuenta que en términos burocráticos esta podría resultar la ocasión para crear otra «gran carroza», pero es posible evitarla descentralizando el empleo a nivel administrativo local. Propiamente para demostrar el interés del Ejército en no olvidar cada cara del problema, un grupo de trabajo del Estado Mayor ha analizado varias hipótesis para la realización del Servicio Nacional Civil(1). La descentralización ha resultado no solo posible, sino necesaria sea para el empleo sea para el entrenamiento y la eventual movilización también del Servicio Civil en caso de emergencia natural o ambiental.

CAPITALIZAR EL SERVICIO MILITAR ENTRE OBLIGACIONES Y ELECCIONES

Por lo que se refiere al personal juzgado apto para el servicio militar,

(1) «El Servicio Civil Nacional - Estudio de un posible modelo», EME, 1991. Queda disponible, a petición, en la Oficina Documentación y Actividades Promocionales (DAP) del EME.



(*) Si el Servicio Civil Nacional está previsto para las mujeres.



Patrulla de reconocimiento en un río.

La especificidad del servicio militar queda en su desarrollo continuado, en sus riesgos y, sobre todo, en su «reglas» más duras que imponen varias limitaciones.

ha que definir claramente la posibilidad de su «alineación» social y de sus perspectivas.

En cuanto se trata de un servicio obligatorio al Estado, más pesado del Civil, el Servicio Militar tiene que gozar de alicientes o compensaciones. El adjetivo «pesado», en efecto, no se refiere solo a las actividades y condiciones de servicio: los jóvenes destinados al Servicio Civil podrían encontrarse unas veces en condiciones de incomodidad y de empeño aún mayores.

La especificidad del servicio militar queda en su desarrollo continuado, en sus riesgos y, sobre todo, en sus «reglas» más duras que imponen varias limitaciones.

Unas reglas que son vinculantes también una vez acabado el período en activo, y que condicionan una gran parte de las libertades del individuo.

Por eso, es necesaria una **específica compensación que luego se convierte en una serie de vínculos normativos que la sociedad**

debería aceptar.

Entonces, el Servicio Militar es el único punto de referencia para la obligación general. Los jóvenes idóneos tienen que alistarse básicamente para 12 meses, plazo que consideramos como límite incompressible de un serio entrenamiento y de una base operacional suficiente.

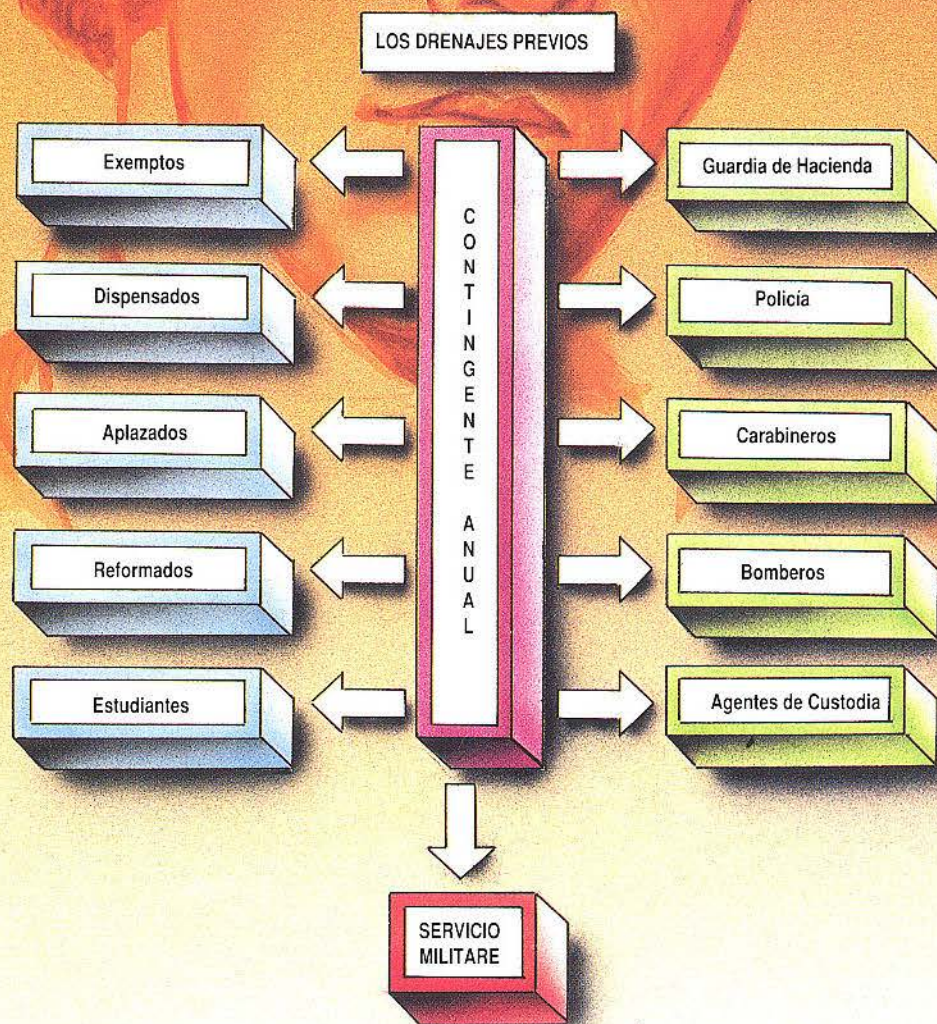
Es el límite mínimo para construir un Soldado, y no solo un operador de armas o un «portador de fusil».

Y es Soldado sólo quien sabe cumplir con sus cometidos con una responsabilidad y una disposición adecuada, hombre plena y libremente consciente de la legítima autoridad jerárquica, quien sabe actuar en sintonía con los demás en el ámbito de una unidad (pelotón, sección, compañía, etc.).

Si pensamos en construir y educar tal Soldado en un tiempo menor de 12 meses de vida en común, de entrenamiento, de empleo, de toma de responsabilidades y de consciente obediencia, quedaríamos fuera

de la realidad.

En ese «depósito» anual de alistados no se pueden hacer drenajes previos, si queremos que mantenga su omogeneidad. La escuela no habría que hacer drenajes y los retrasos para motivaciones estudiantiles deberían admitirse solo hasta el examen de bachillerato. La elección universitaria puede hacerse tranquilamente también con antelación respecto al servicio militar o civil, pero no es preciso que de ella salgan derechos en cuanto a retrasos o aplazamientos. Es evidente que el soldado «universitario» no puede frecuentar clases, pero en las unidades es posible otorgar a estos estudiantes - como ya pasa en las unidades - facilidades para los estudios, permisos para exámenes y destino idóneos. En futuro podríamos hasta alcanzar la validez como exámenes universitarios de los cursos de idiomas extranjeros o de las especializaciones conseguidas durante el servicio nacional. Una tal omogeneidad permitiría regular más ordenadamente el servicio, uniformar los estándares didácticos militares y facilitar el acercamiento de jóvenes procedentes de realidades sociales diferentes, pero siempre coetáneos. Muy a menudo se habla de capitalizar la cultura académica para levantar el nivel cultural de la sociedad y para alcanzar una mayor profesionalidad en el marco civil y militar. Especialmente para los Mandos militares, alguien advierte la necesidad de prever plazos de ausencia del servicio institucional en los que los Oficiales deberían cursar estudios universitarios. Ahora bien, un concepto parecido puede ser aplicado para el Servicio Nacional. **El período de servicio puede transformarse en un año sabático global. Una capitalización de cultura no académica sino cívica, a través de una experiencia práctica unificadora.** Solo cuando hecha tal experiencia y llegada una verdadera «madurez» de carácter, la





Paracaidista del 9º batallón de asalto «Col Moschin» en Zakho.

sociedad ofrecerá todas las oportunidades, de forma justa y no discriminante (directa o indirecta, explícita o implícita, clara o engañosa). Por cierto, no habrá más ingenieros electrónicos poniendo en marcha un radar o médicos actuando como auxiliares de sanidad.

El Ejército, en cambio, puede ofrecer a un joven capaz - a quien su familia no puede garantizar estudios universitarios y del que una situación contingente mortifica y reduce aspiraciones- la posibilidad de hacerse ingeniero o médico.

Y no poniendo en marcha radares o actuando como auxiliar de sanidad, sino encontrando un adecuado y real empleo como profesional de las Fuerzas Armadas.

En ese depósito homogéneo y potencialmente inmenso ni tampoco deberían hacer drenajes las Administraciones del Estado que, al contrario, tendrían que ser conscientes de las indiscutibles ventajas de acoger entre sus dirigentes unos jóvenes que, una vez acabado el Servicio Nacional, tendrán una base de experiencia más amplia. También habría que evitar al actual drenaje hecho por unos servicios alternativos privilegiados, para acabar con una situación de disparidad social.

EL EJERCITO COMO SALIDA HACIA LA VIDA EN LA EQUIDAD

En la hipótesis a la que hemos aludido, he aquí entonces los jóvenes presentándose a la quinta como a una «reja de salida» hacia la vida: en igualdad, con iguales posibilidades y perspectivas adecuadas a los perfiles individuales.

Esta situación puede asumirse como primera vertiente entre obligaciones y oportunidades. Sea cual sea la elección de los jóvenes, hay que garantizar su formación como Soldados. Será posible prever un alistamiento anticipado de los candidatos juzgados aptos con la selección psicofísica en:

- oposiciones en todas las **Academias** de las Fuerzas Armadas, de la Guardia de Hacienda y de la Policía de Estado, previstas para jóvenes con elevado perfil psico-aptitudinal y con diploma superior;

- cursos para **Oficiales de Complemento** de las Fuerzas Armadas y de la Guardia de Hacienda. Dichos cursos, reservados a diplomados superiores, podrían desarrollarse como los actuales;

- oposiciones en las **Academias Suboficiales** de las Fuerzas Arma-

das, de la Guardia de Hacienda y de la Policía de Estado, previstas para jóvenes con elevado perfil psico-aptitudinal y con diploma inferior al anteriormente citado;

- **voluntariado de Tropa**, con alistamiento trienal, para los que poseen un título mínimo de estudios inferiores.

Los candidatos para las Academias Oficiales y Suboficiales, a la espera de sus oposiciones, podrían quedar en las unidades, quizás con la calificación de «Aspirantes» que los haga distinguidos entre los compañeros.

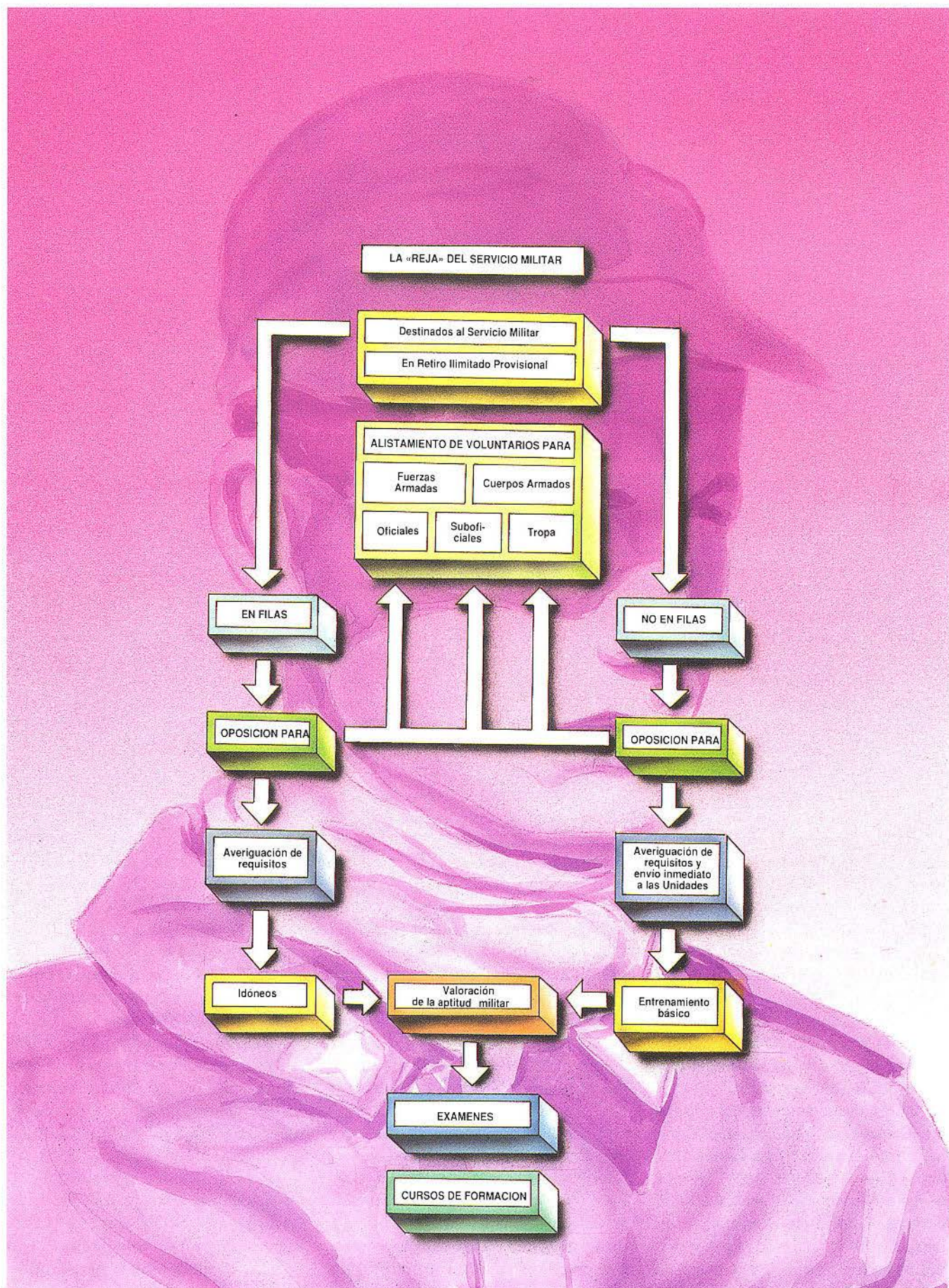
Los candidatos para el voluntariado podrían a su vez ir a los Centros de Entrenamiento de Unidades Voluntarias inmediatamente después de acabado el período de entrenamiento básico.

He ya expresado - en otro estudio - las características del perfil de un voluntario profesional, pero merece la pena recordar su característica fundamental: la polifuncionalidad.

El voluntario, que ya es soldado y posee el entrenamiento básico militar, tiene que alcanzar dos importantes objetivos: un aumento de su nivel de preparación militar general y una polifuncionalidad dentro de su Especialización. Para la primera fase tiene que entrenar intensamente sus capacidades físicas, cursar clases de «osadía», de natación y de paracaidismo. En una segunda fase tiene que cursar especialidades en Escuelas Centrales. **La polifuncionalidad lleva también a la unificación de varias y pequeñas especializaciones.** Por ejemplo, el sector «combate» podría abarcar muchas de las actuales especializaciones del empleo táctico.

Así, en el sector apoyos tácticos podríamos tener «Especialistas de amplio espectro» como los adictos a la artillería terrestre, en ella incluyendo todas las armas de apoyo e interdicción terrestres, remolcadas o autopropulsadas, lanzacohetes o proyectiles, de carga convencional o especial.

De forma parecida, Ingenieros podrían incluir pontoneros, los



encargados de la ampliación de pasillos en los obstáculos minados o de la limpieza de los mismos y, en general, todas las actividades de «trabajos en zona de combate». Como Especialidades separadas de los apoyos tácticos podrían quedar las Fuerzas Aeromóviles, los Ingenieros de Ferrocarriles, la Defensa NBQ y las Transmisiones que gestionarían las redes integradas de mando y control y la guerra electrónica.

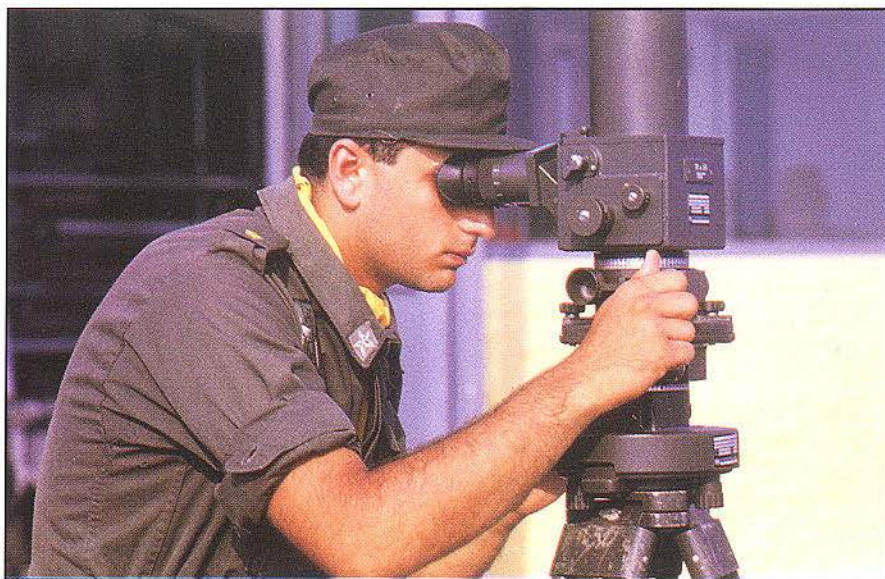
En los apoyos tácticos habría que incluir también el servicio de Policía Militar (Arma de los Carabineros), sea como tutor de la orden de las infraestructuras, sea como apoyo a los Organos de la Jurisdicción Militar, sea como Servicio de Informaciones Operativas.

Más articulada podría resultar la actividad de los apoyos logísticos. En este sector puede todavía preverse la **integración entre voluntarios**, volcados hacia unas especializaciones más sofisticadas, especialmente en mantenimiento, **soldados de la quinta** para destinos en los que ellos puedan disfrutar antecedentes de trabajo o calificaciones profesionales de su oficio civil, y **mujeres**, con especial referencia a los destinos administrativos y sanitarios.

Como se puede imaginar, la estructura escolástico-formativa es fundamental. En el primer año (aparte unos cursos de especialización) un voluntario tiene que estar listo para actuar técnicamente en su propio sector con autonomía absoluta.

Los demás dos años del alistamiento deberán permitir mantener la eficiencia operativa de las unidades de intervención inmediata a las que el voluntario será destinado.

Para quedarnos en la quinta, la **fin del servicio** tiene que ser considerada como **etapa fundamental** después de la primera «reja». En este momento pertenece al Estado la responsabilidad de demostrar su disponibilidad a los jóvenes a los que más ha pedido, y a los que pedirá más aún en el futuro.



El voluntario tiene que alcanzar dos importantes objetivos: un aumento de su nivel de preparación militar general y una polifuncionalidad dentro de su Especialización.

El hecho de haber cumplido con el servicio militar y de quedarse sujetos a vínculos de llamadas para entrenamiento o movilización tienen que constituir **referencias y requisitos** fundamentales para cualquier puesto de trabajo a asumir en las administraciones públicas.

Para quienes hayan cumplido con su servicio militar habría que reservar unas plazas en las oposiciones públicas y reconocer un específico tanteo para la valoración de los títulos.

A los jóvenes que antes su entrada en filas ya tenían un empleo fijo habrá que garantizar la conservación del puesto de trabajo y una colocación en plantilla más favorable, con referencia a la calificación militar adquirida.

En cualquier caso, para los destinos públicos y privados relacionados con el sector de la seguridad (guardias juradas, guardianes de museos, vigilantes y guardias urbanas, etc.) habrá que prever el vínculo de haber cumplido con el servicio militar en armas sin demérito. El empleo jerárquico alcanzado en servicio tiene que transformarse en un tanteo de mérito. Para quienes quieren seguir

sus estudios, el servicio militar podría comportar la exención de la tasa de inscripción.

Solo de esa forma se plantean unos serios alicientes y se emplean adecuadamente en el contexto social unos recursos humanos de particular calificación.

En sus dos etapas de inicio y fin, el servicio militar constituye entonces un **momento de justa oportunidad** y garantía para todos los jóvenes.

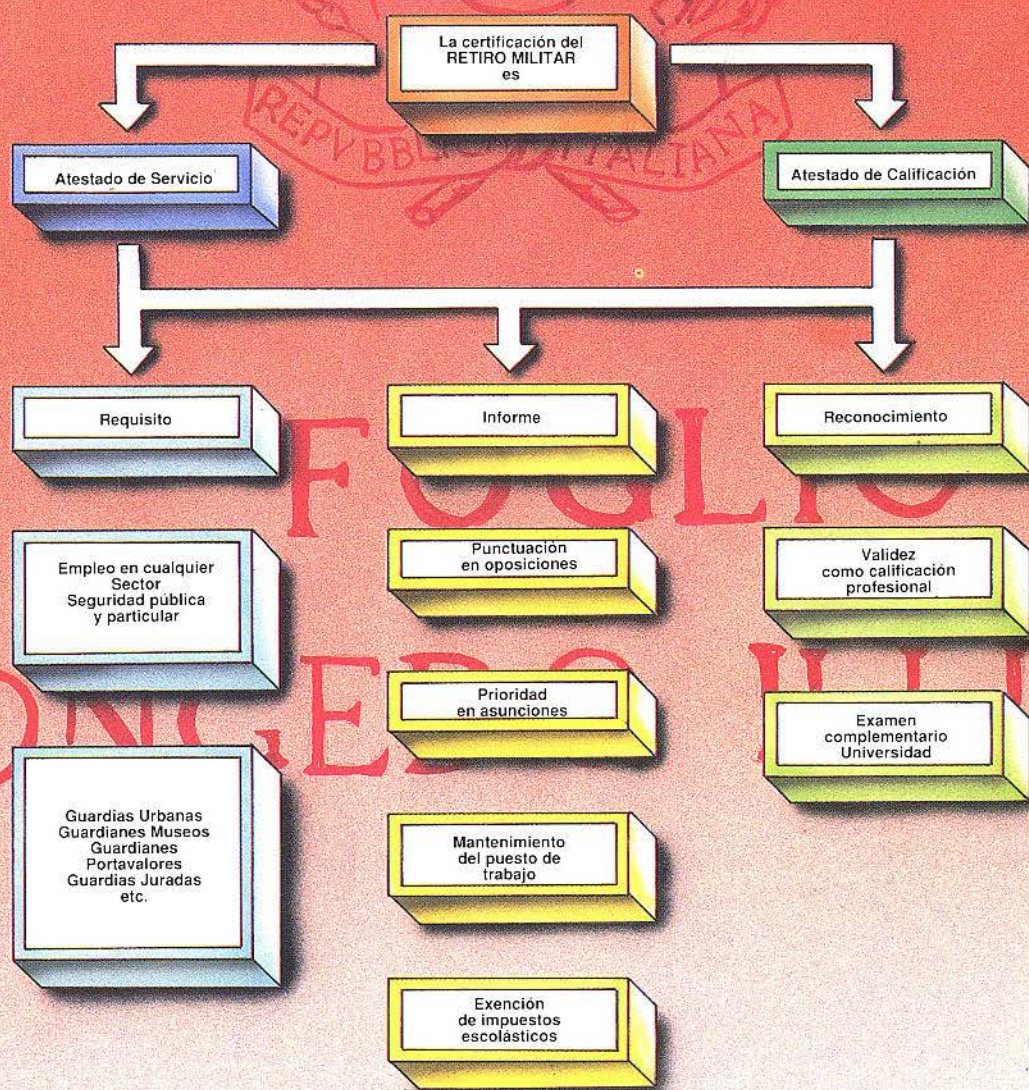
Acabada la quinta, hay entonces las siguientes situaciones:

- las Fuerzas Armadas y los demás Cuerpos Armados del Estado han sacado los efectivos a ingresar en las carreras de Oficiales y Suboficiales (en activo o en reserva);

- las Fuerzas Armadas han enrolado sus propios voluntarios de tropa para alimentar las unidades profesionales;

- las Fuerzas Armadas han convenientemente alimentado sus unidades operativas de quinta;

- los jóvenes que no han querido empezar una carrera militar están listos para seguir sus estudios o para ingresar en el mundo del trabajo con una experiencia más, concretamente valorada y considerada;



Especialistas de Transmisiones actuando con aparatos de guerra electrónica.

- las Fuerzas Armadas, por fin, pueden contar con una reserva instruida de Oficiales y Suboficiales (complemento), cabos y tropa, para cualquier necesidad de movilización.

Tal sistema de gestionar hombres sujetos a la obligación militar, y mujeres que voluntariamente quieren sujetarse a ella, manifiesta con claridad que la aproximación más oportuna al sistema «hombres» es la que procede desde abajo.

VOLUNTARIOS Y PROFESIONALES: PUNTA DE DIAMANTE DE LA QUINTA

La componente más delicada son, como siempre, los Mandos profesionales.

En un sistema mixto también la tropa voluntaria es permanente y, para examinar integralmente los problemas de los Mandos, parece oportuno partir de ella.

El voluntario (varón o mujer) después del primer año de entrenamiento queda individualmente idóneo para unos destinos en su sector de empleo. Luego, a lo largo de dos años, se califica operativa y profesionalmente.

Acabado ese primer período de tres años, el voluntario puede alistarse para otros dos hasta llegar, por ejemplo, a un plazo máximo total de siete años. O bien, empezando del primer término, puede pedir acceso - como categoría reservataria - al personal permanente de los Carabineros, de la Guardia de Hacienda, de la Policía de Estado, de los Guardias Forestales, de los Bomberos y del Cuerpo Militar de la Cruz Roja.

Dichos Cuerpos - en cuanto militares, militarizados o militarizables en caso de emergencia - deberían encontrar su propio personal sólo en un conjunto que, en términos de disciplina y de preparación, asegure madurez y profesionalidad.

Por cierto, la perspectiva de acce-



der con título preferente a esos Cuerpos constituiría un aliciente suficiente para motivar voluntarios para las Fuerzas Armadas.

En términos de cantidad, un voluntariado que marche a pleno régimen sería capaz de abastecer todos los Cuerpos citados con personal de elevados niveles de especialización y calificación.

Bajo esos aspectos, las ventajas que pueden sacarse de las calificaciones proporcionadas por el Ejército podemos encontrarlas en muchos otros sectores de utilidad social. Un ejemplo emblemático es lo de la sanidad. La formación y la experiencia que el Ejército puede garantizar a los voluntarios (hombres y mujeres) del propio Cuerpo de Sanidad podrían ser utilizadas por el Servicio Sanitario Nacional, que con «coste nulo» se aseguraría una alimentación constante de personal especializado.

Una salida anual de 10. 000 volun-

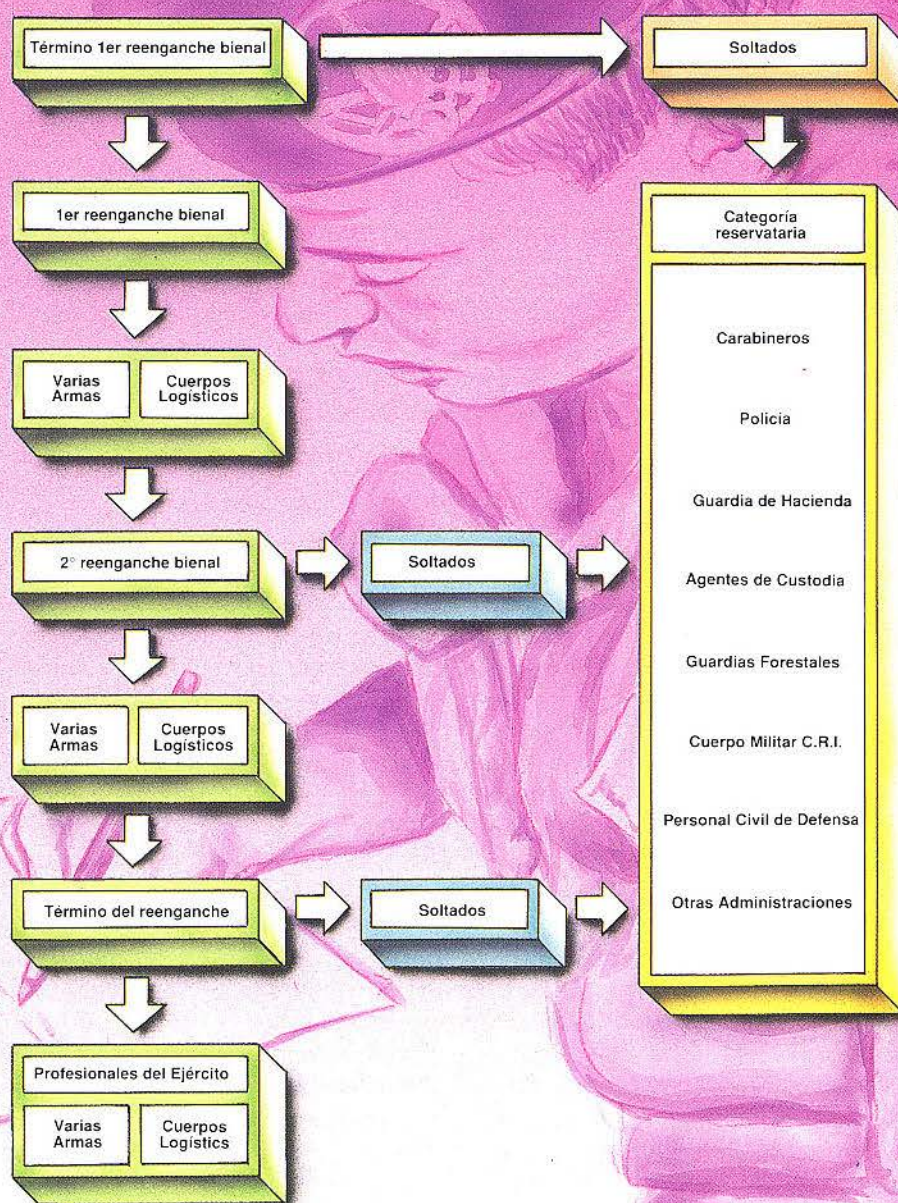
tarios que hayan vivido en filas tres años de intensa actividad adiestrativa y operativa hay que considerarla como una posibilidad de alimentación más que suficiente e idónea, útil para cada necesidad.

La del voluntariado debería resultar la única vía posible para acceder a los Cuerpos Armados.

Con su componente profesional preparada y madura, el Ejército podría también quedar disponible para cooperar con las Fuerzas de Policía en las operaciones siempre más frecuentes de control del territorio, con rasgos militares más que policiales. De tal manera, dichas Fuerzas podrían ejercer exclusivamente sus tareas de policía judicial, hoy en día a menudo descuidadas en beneficio de otras tareas «de masa».

Los voluntarios, saliendo de la organización militar sin demérito, podrían además gozar de asunciones reservadas en las Administraciones del Esta-

LOS REENGANCHES VOLUNTARIOS



do, y específicamente en las plantillas del personal civil de Defensa y en los Cuerpos de los Guardias Urbanas.

Pero no hay que considerar el servicio voluntario en las Fuerzas Armadas simplemente como fase propedéutica para destinos externos.

El mismo Ejército tiene que reservar a su voluntario la posibilidad de quedarse en filas **como un verdadero profesional** hasta su retiro, mediante alistamientos bienales durante los que tenga la oportunidad de acceder a los Cuerpos Armados con un tanteo preferente, incrementado por efecto de la antigüedad de servicio y de los eventuales ascensos/calificaciones adquiridos.

En ese caso el profesional, después de haber transcurrido unos 5-7 años en las unidades operativas, podrá quedarse en la tropa o bien acceder a una categoría suboficiales muy prestigiosa: una escala de «Instructores y Especialistas» en la que podrán ingresar los mejores «operadores tácticos», como enseñantes en las unidades de quinta o - previa calificación o recalificación - los mejores «técnicos», a utilizar como Especialistas en los soportes tácticos y logísticos.

A sabiendas, como decía, no abarcaremos el problema de la cantidad de voluntarios. Pero de la análisis de los problemas relacionados con el personal de tropa sale con evidencia un concepto fundamental: **la componente profesional** de las Fuerzas Armadas, y especialmente del Ejército de Tierra, hay que pensarla como una **creatura directa del sistema de quinta (de leva)**.

De esa manera el profesionismo quedaría necesariamente minoritario, en términos de cantidad, con respecto al sistema obligatorio básico.

Así, quedaría activado un mecanismo capaz de garantizar que la componente profesional, con sus rasgos de alícuota minoritaria y como expresión de un sistema global, no vuelva a «masificarse», creando un sistema a dos velocidades.

Hasta cuando la componente



No hay que considerar el servicio voluntario en las Fuerzas Armadas simplemente como fase propedéutica para destinos externos. El mismo Ejército tiene que reservar a su voluntario la posibilidad de quedarse en filas como un verdadero profesional hasta su retiro.

voluntaria profesional será la derivación de un sistema obligatorio con varios filtros, la misma podrá también mantener su papel de punta de diamante. El sistema básico estará siempre en condiciones de alimentarla y de proporcionarle la necesaria premisa conceptual y organizativa.

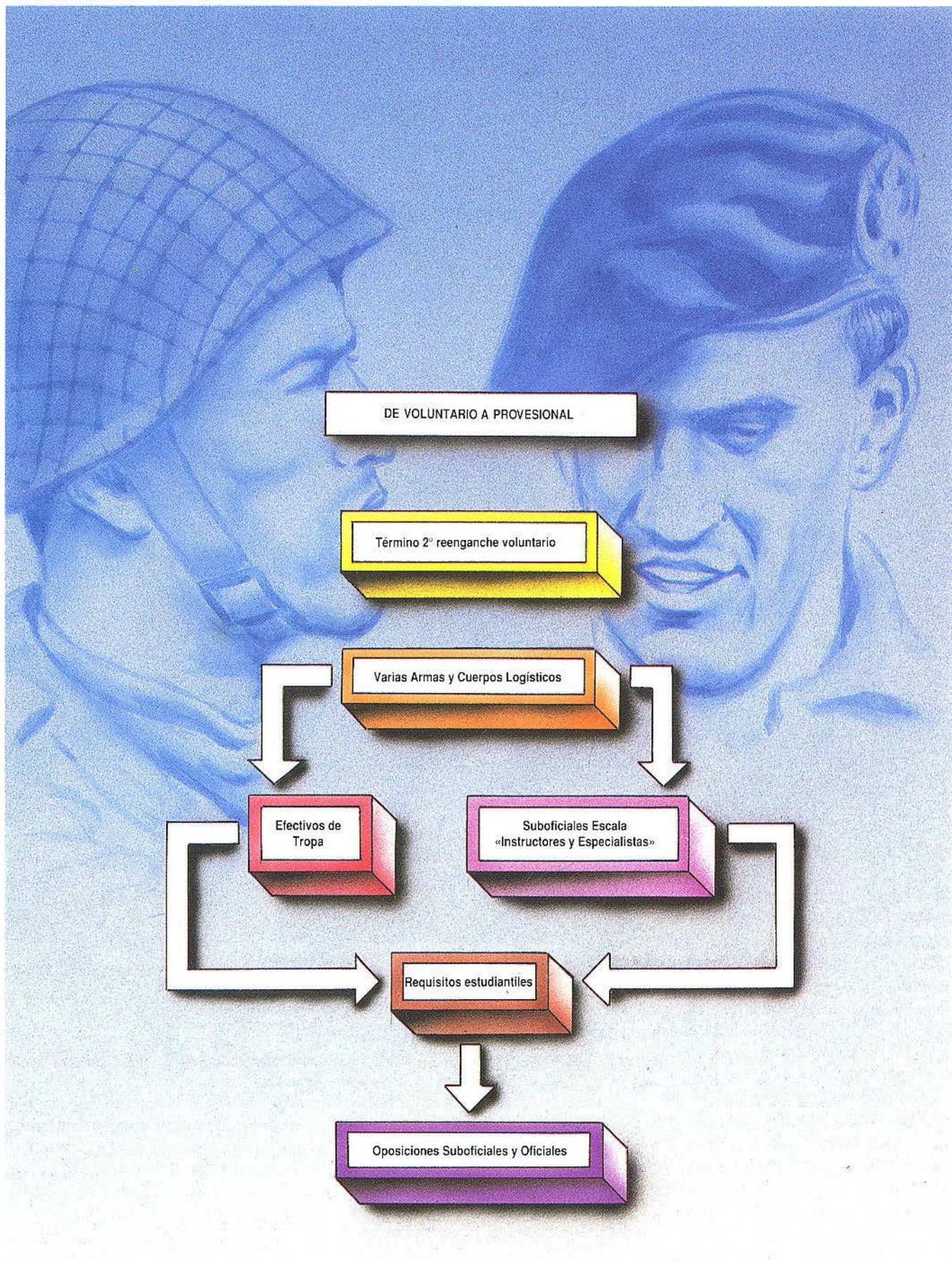
Las unidades profesionales podrán estar más o menos relacionadas con el módulo de alimentación establecido por el reclutamiento o por la disponibilidad de recursos financieros.

En cualquier caso, **su número será siempre comprendido entre un nivel mínimo fijado sobre la base de exigencias políticas y un nivel máximo cuya entidad no será procedente de necesidades o de veleidades, sino de su «compatibilidad fisiológica» en el ámbito del sistema global fundado sobre la quinta.** En efecto, el mecanismo garantizaría un verdadero sistema de

autoregulación. Dicho en otras palabras, hay un factor «D» («digeribilidad») que permite absorber sin dificultad la componente voluntaria en el sistema fundado sobre la quinta, si tal componente queda minoritaria. Cuanto más la proporción entre soldados de quinta y voluntarios se acercará a 1, tanto más habrá riesgo de tener un Ejército - no aceptable - a «dos velocidades». En una situación parecida habría que examinar la oportunidad de pasar a un sistema integralmente profesional.

Y si los vínculos y los beneficios de carácter social previstos para los voluntarios no fueran adoptados, todo el sistema no quedaría más fundado sobre alicientes sociales y debería basarse exclusivamente sobre los económicos.

Es fácil intuir que **el hecho de substituir cada aliciente normativo y social con una compensación económica induce, además**



de una profesión banalizada y reducida a prestación mercenaria, unos enormes costes.

En efecto: ¿cuanto dinero puede costar la disponibilidad en alistarse si el servicio no es obligatorio? ¿Cuanto dinero hace falta para pagar un servicio que implica limitaciones individuales, disciplina, riesgos, actuación diurna y nocturna, operatividad y continua disponibilidad? ¿Cual compensación es necesaria para el hecho de no reservar plazas en las oposiciones públicas, de no agevolar el ingreso en los Cuerpos de Policía, de no poseer una calificación reaprovechable? ¿Cual es el precio -al final- de estar listos y preparados a morir para los demás?

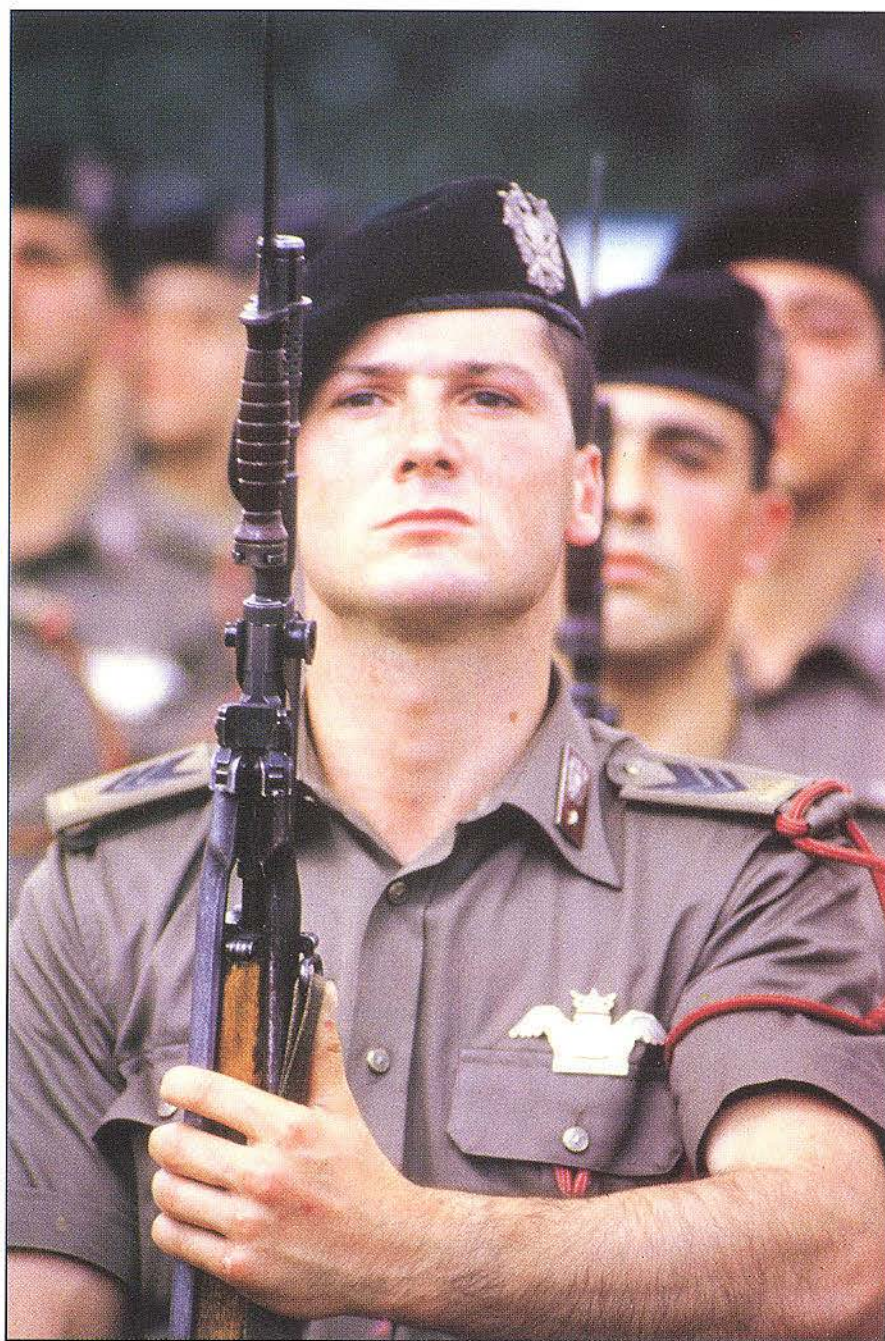
Sin un sistema basado sobre una obligación general de servicio al Estado y sin alicientes normativos, todo debería convertirse en dinero. Un hecho que, además de su coste intrínseco, implica dos riesgos fundamentales, opuestos pero igualmente perjudiciales:

- 1º Que los vínculos presupuestarios recaigan directamente sobre la estructura, y por lo tanto provoquen su reducción por debajo de límites razonables.
- 2º Que procedendo de exigencias diversas aumenten los recursos financieros y por eso la estructura pueda dilatarse de manera enorme y apresurada, fomentando o alimentando iniciativas aventureras.

Hoy en día estamos drásticamente viviendo la primera situación, y la segunda puede parecerse alejada, irrealizable, utópica.

Pero la historia demuestra que las dos son posibles y que la segunda, en general, es una reacción violenta hacia la primera y trae consigo conflictos.

Cuando un sistema depende exclusivamente del dinero no hay límites de racionalidad o de valores que puedan impedir su inflación o su deflación según el agrado de quienes controlan los recursos. Queda luego, constantemente, el problema de la confianza en los que se manifiestan disponibles



¿Cual es el precio, al final, de estar listos y preparados a morir para los demás?

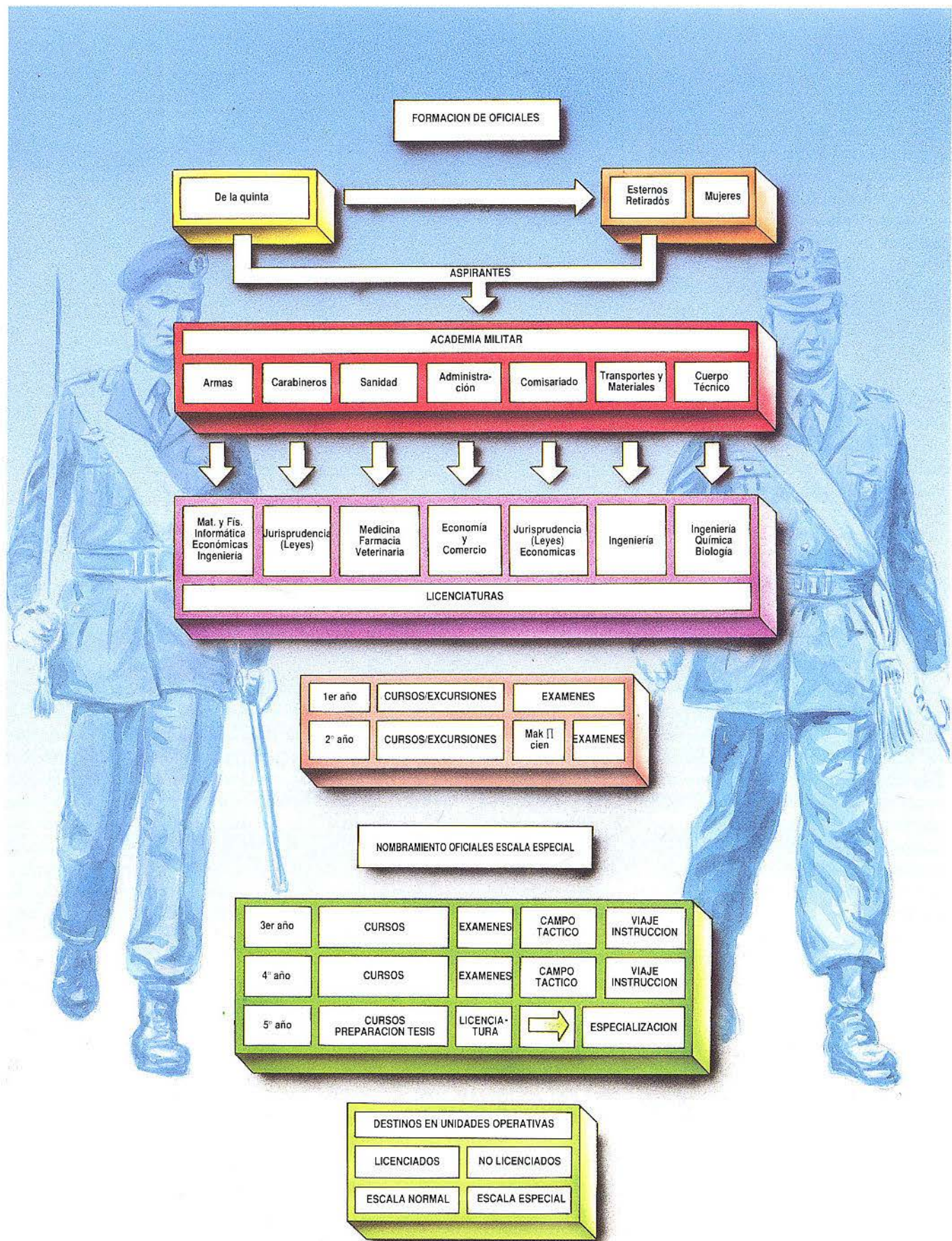
unicamente por un sueldo o un sistema en artificiosa expansión.

**OFICIALES Y
SUBOFICIALES:
RECLUTAMIENTO,
FORMACION Y ESTATUS**

La interdependencia entre siste-

mas quinta/voluntariado y sus sustanciales autoreajustes resultan aún más evidentes cuando examinamos otras dos componentes fundamentales del modelo de personal: los Oficiales y los Suboficiales.

En un modelo mixto los Mandos constituyen el empeño más importante en términos de reclutamiento,



Suboficial de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército actuando en beneficio de los Curdos en Dijarbakir (Turquía).

de formación y destinación.

Para los Mandos hay que prever **un reclutamiento que realice la más amplia representatividad social, una formación de ellos que califique y diferencie, y un «estatus arrastrante» en los papeles y en los destinos.**

Si hacemos referencia al modelo de alineación al que hemos anteriormente aludido, podemos averiguar como esos objetivos pueden ser alcanzados.

a) El reclutamiento: sea para los Oficiales sea para los Suboficiales, su procedencia del servicio militar obligatorio - con la requerida mayor uniformidad de los títulos de estudio- garantiza una base de alimentación bastante amplia y omógena.

Además de permitir el entrenamiento y la formación militar, el servicio militar obligatorio constituye para los jóvenes un verdadero escrutinio de posibilidades. Las Unidades, especialmente las de entrenamiento, son también una especie de centros de orientación profesional, agencias para los que buscan trabajo. Por cierto son centros de reclutamiento. Durante el servicio militar hay que presentar a los jóvenes todas las posibilidades existentes en la organización militar, y en las Administraciones públicas y civiles. En efecto, para facilitar las elecciones individuales es preciso presentar un cuadro global de las ofertas de trabajo, de la situación ocupacional, de los requisitos pedidos en los varios sectores y también de las capacidades. Es un aspecto determinante. Hasta los 18-19 años ni el 10 por ciento de los jóvenes ha pasado un completo control médico. Y son muy pocos los que han pasado un test psicológico y casi nadie un test psico-aptitudinal. Con el Servicio Nacional obligatorio será posible encontrar la ocasión de generalizar y profundizar los controles sanitarios, y **finalizar los tests psicológicos no solo al destino militar, sino a la inserción en la**



Hay que prever un reclutamiento que realice la más amplia representatividad social, una formación que califique y diferencie, y un «estatus arrastrante» en los papeles y en los destinos.

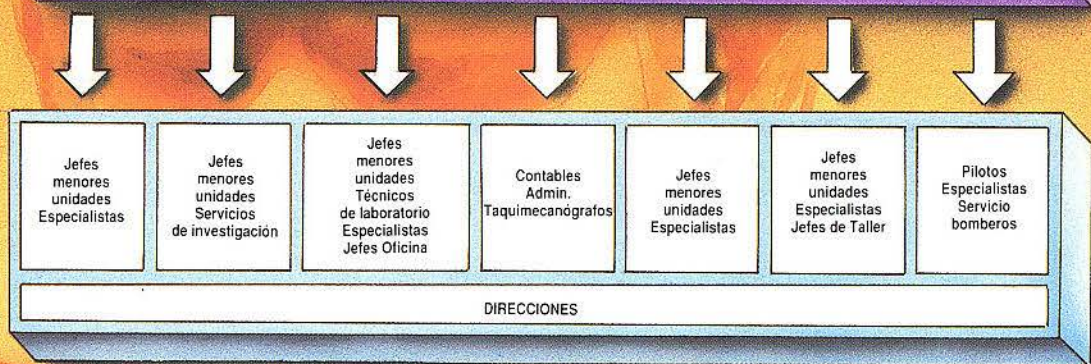
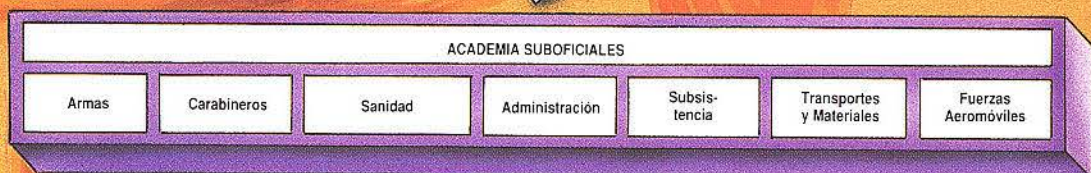
actividad productiva nacional.

Los resultados de dichos controles habría que someterlos a los jóvenes interesados, con la explicación de los límites que eventuales características psicológicas comprobadas van a definir y con la indicación de posibles alternativas. Sobre la base de unos datos de ese tipo podemos injertar, para los jóvenes candidatos o aspirantes a la carrera en las Fuerzas Armadas o en los Cuerpos Armados del Estado, la valoración/asesoramiento de la cadena de mando y de los Oficiales Asesores (Consejeros) de las Unidades.

b) La formación: es el verdadero período discriminante inicial. **La carrera del Suboficial hay que verla en términos de calificación, especialización, mando de pequeñas unidades (pelotón - sección) en las que prevalece la relación directa con hombres y materiales.** La carrera del Oficial hay que entenderla en términos de gestión de recursos humanos y mate-

riales, de super-especialización, de mando de unidades en las que resulta preponderante la coordinación entre varios y diferentes conjuntos autónomos. Para formar un Suboficial es suficiente como base escolar la escuela superior. Un ciclo sucesivo de dos años de estudios específicos puede proporcionar la especialización, también la más sofisticada. Para los Oficiales dicha base escolar no parece suficiente, sea por causa de la sofisticación de los medios y sistemas en dotación pidiendo una mayor calificación, sea por el crecimiento de los compromisos profesionales y sociales, también en el ámbito multinacional. Para enfrentarse con los retos tecnológicos y culturales parece ya necesario un ciclo universitario completo, junto con unos cursos específicos de instrucción técnico-militar. La Academia es entonces un curso bienal propedéutico de formación universitaria y de selección. La Escuela de Aplicación, dividida en sus sectores técnico-pro-

FORMACION SUBOFICIALES





Alumnos de la Escuela Militar «Nunziatella» en Nápoles.

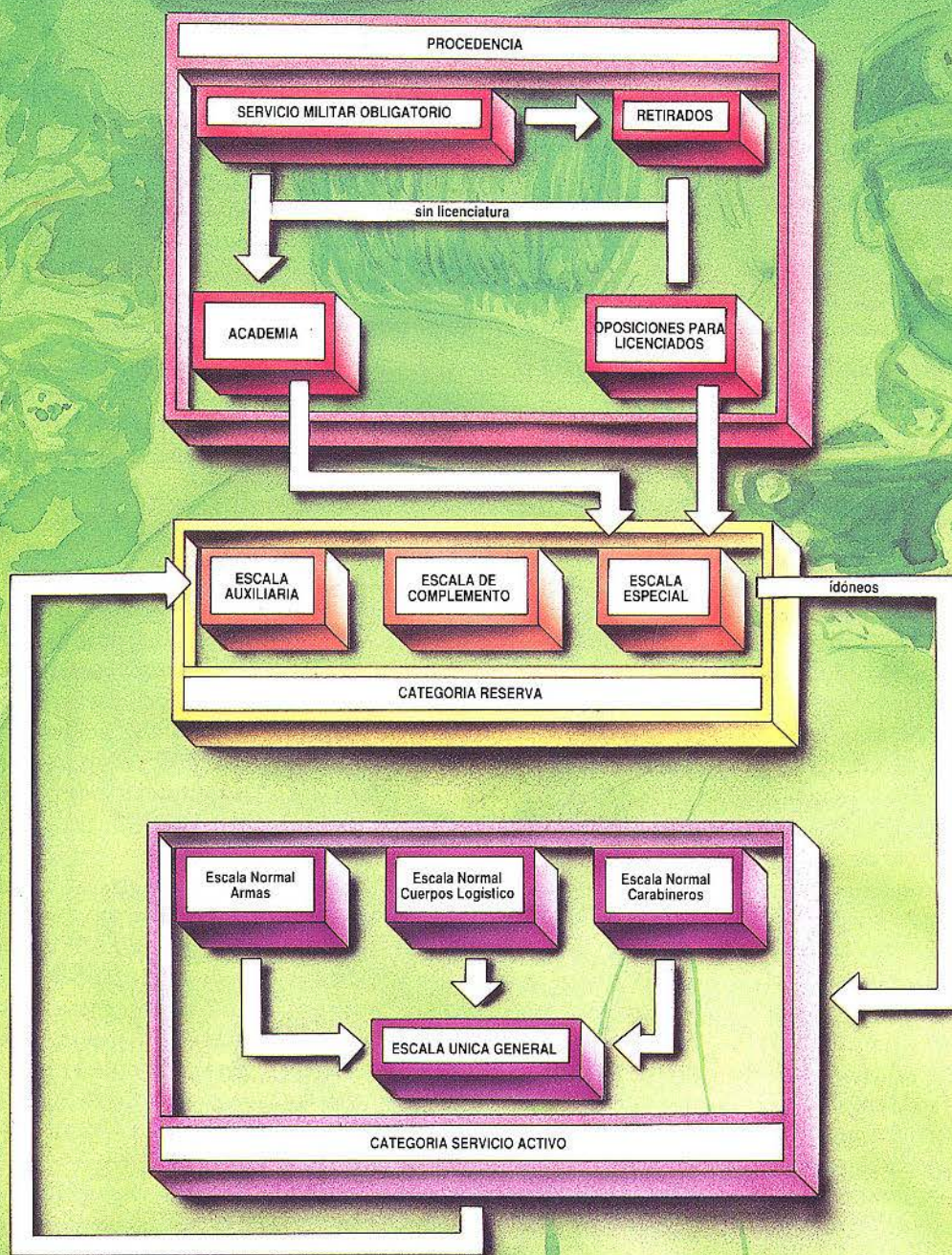
fesionales, garantiza por completo los estudios universitarios, el logro de la licenciatura en la facultad académica elegida y la formación profesional básica. Un caso especial hay con los jóvenes procedentes de las Escuelas Militares o, mejor dicho, de la única Escuela Militar del Ejército que aún queda: la «Nunziatella». Estos jóvenes podrían **acceder a las Academias** con oposiciones aparte, en las que habrá que tener en cuenta el tanteo alcanzando en bachillerato y él de aptitud militar librado por la Escuela. La procedencia de la «Nunziatella», todavía, no daría lugar a la dispensa del período de servicio de quinta. Entonces, el iter de la Academia Militar queda único y unificante para todos los Oficiales de carrera: para los de las Armas como para los de los Cuerpos Técnicos y Logísticos. Por motivo de enlace con las Universidades y para utilizar los laboratorios existentes habrá unas sedes diferentes, pero no fraccionadas en exceso. La subdivisión actual, basada sobre standards tradicionales, eficientes y comprobados, puede ser revisada. Ahora mismo hay: Carabineros y Cuerpo Automovilístico entre Modena y Roma, las Armas entre Modena y Turín, Subsistencia (viveres, etc.) entre Modena, Turín y Maddaloni, Médicos en Florencia, Veterinarios en Turín, Cuerpo de Comisaría (vestuario y otros abasteci-

mientos) disfrutando licenciados civiles y acabando en Maddaloni, Cuerpo Técnico que completa su formación en Turín. En un esfuerzo de racionalización, sea de las estructuras académicas sea de las de encuadramiento, podríamos valorar la oportunidad de concentrar todo en Turín, dejando en Florencia los Médicos. Un aspecto particular del escalafón de la Oficialidad es su división en categorías y escalas. También en ese sector parece necesaria una racionalización en términos de simplificación y de equidad. Un criterio posible sería lo de prever **únicamente dos categorías intercomunicantes: personal en activo y personal en reserva**. Ambas pueden traer vida de una única base, la quinta, pero el personal en activo (del «Servicio Permanente») no tendría un contacto directo con ella. La quinta (leva) alimentaría solo la Reserva, a través de las Academias, de unas oposiciones particulares y mediante los cursos de Complemento. Como hipótesis «de trabajo», la Reserva puede quedar dividida en Escalas par una mejor identificación de la procedencia y de los deberes y obligaciones de movilización. Así, la «Escala de Complemento» encuadraría el personal designado para completar las unidades operativas en caso de emergencia, la «Escala Auxiliar» quedaría reservada para el per-

sonal retirado que todavía mantiene unas obligaciones de movilización o de destinos provisionales, y la «Escala Especial Unica» de las Armas y de los Cuerpos Logísticos constituyendo Escala «en contacto» con la base de reclutamiento. Esta última Escala va a transformarse verdaderamente en «especial» porque, además de acuejir en una posición transitoria el personal en formación, es también Escala de encuadramiento a «plazo indeterminado» para los Mandos que no han querido o podido acabar con el ciclo de estudios previsto para su categoría. Para dichos Mandos, bien si no consiguen la licenciatura, no habrá una bruta expulsión. La formación por ellos adquirida va a ser utilizada por la Institución militar, según la valoración de los respectivos Jefes y permitiendo a ellos de quedarse a «plazo indeterminado» en la misma Escala Especial. Parece obvio que los Oficiales de esa Escala no tendrán obligaciones de mando de tropa o de servicio de Estado Mayor, sino solo cometidos de apoyo técnico-operativo y de «staff», con la perspectiva de un empleo máximo limitado pero importante, como por ejemplo lo de Coronel. De la categoría «contacto» sale la alimentación del Servicio Permanente dividido en Escala Normal de las Armas y Cuerpos Logísticos y Escala del Generalato. Concretamente, el mecanismo de introducción en las escalas de los Oficiales debería prever:

- Reserva/Escala de Complemento para el servicio de «primer nombramiento» de los Oficiales de Complemento (Alféreces provisionales) y para su disponibilidad una vez acabado el servicio activo;
- Reserva/Escala Especial para los Oficiales que cursan las Escuelas de Aplicación, de formación básica, etc;
- Servicio Permanente/Escala Normal para los que pertenecen a la Escala Especial y que han acabado con éxito los cursos regulares o superado específicas oposiciones reservadas a los Oficiales del Servicio Permanente.

CATEGORIAS Y ESCALAS DE LOS OFICIALES





Tropas anfibias en un ejercicio de desembarque.

Un principio básico a establecer es lo de la «intercomunicación de las categorías». Tener estatus de Oficial, de Suboficial o de Tropa no es cuestión de clase social sino de requisitos.

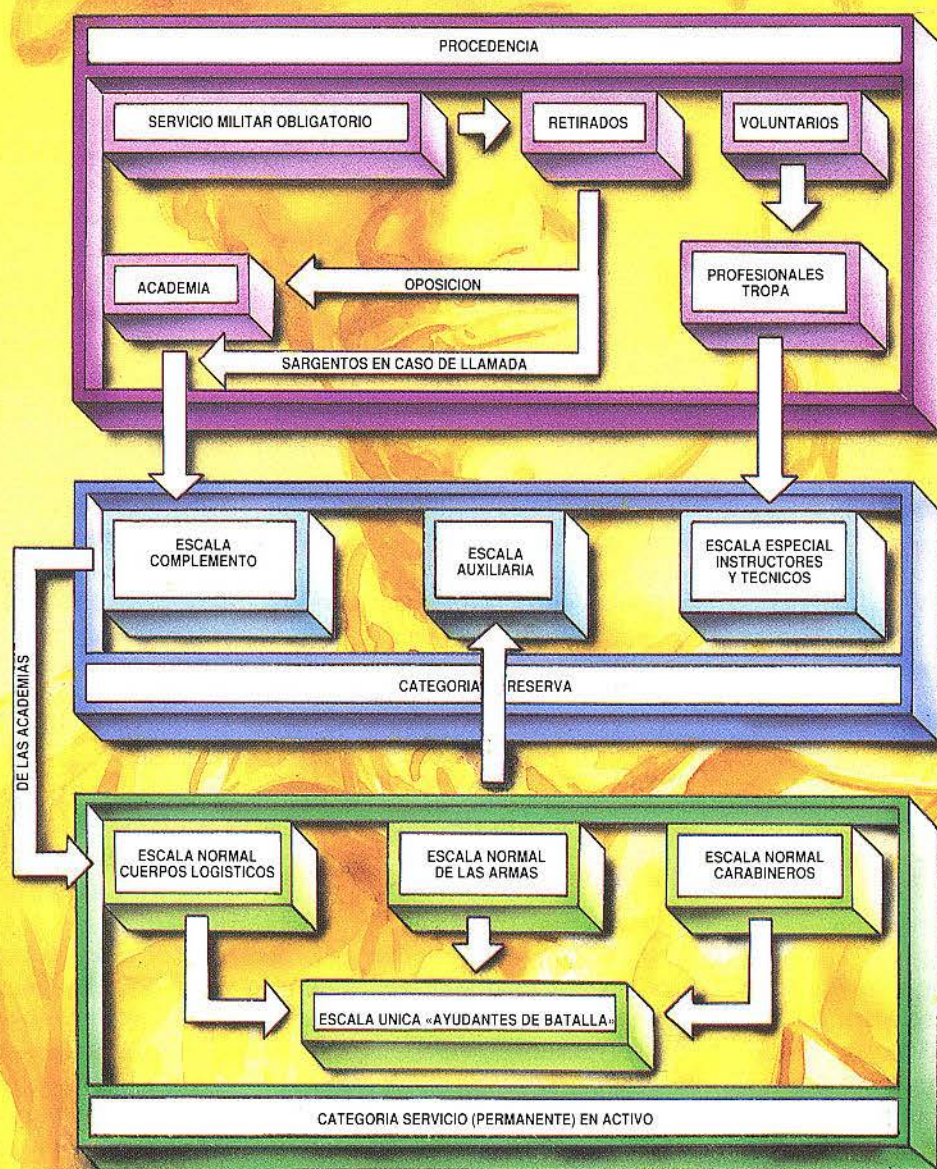
Queda evidente que a cada escala corresponden unas funciones determinadas y diferentes. Por ejemplo, en lo que se refiere a los Oficiales, la Escala Normal preve la atribución del mando de tropa. No de manera obligatoria y casual, sino - como mínimo - del nivel de batallón y arriba, bajo juicio de aptitud emitido por una Comisión (o Junta) Central (que podría identificarse con la de ascensos). Los Oficiales designados para cursar la Escuela de Estado Mayor tienen que proceder de la Escala Normal, una Escala prácticamente «completa», con la posibilidad de alcanzar el empleo máximo de General de Cuerpo de Ejército o equivalente. Habría que plantear una parecida hipótesis para los Suboficiales, cuyas dos categorías - Servicio Permanente y Reserva - son divididas en escalas específicas. La Escala Normal implica el mando de unidades hasta el nivel de sección, la dirección de órganos técnicos y logísticos, los destinos de carácter administrativo y contable de mayor

responsabilidad en unidades y mandos. Tal Escala puede prever como empleo máximo lo de «Ayudante de Batalla», un empleo de notable prestigio histórico, a restablecer para el tiempo de paz. Para los Suboficiales también, la Reserva abarca la Escala Especial «Instructores y Especialistas» en servicio sin límites temporales y procedentes del voluntariado de tropa, además de encuadrar en una específica Escala los complementos y los empleados como Sargentos en «transición». Estos Suboficiales podrían alcanzar el empleo máximo de «Mariscal Mayor». Otro principio básico a establecer es lo de la **«intercomunicación de las categorías»**. Tener estatus de Oficial, de Suboficial o de tropa no es cuestión de clase social sino de requisitos. Cada categoría comunica con las demás y por lo tanto es suficiente poseer o adquirir en los términos establecidos los requisitos previstos para cada una de esas. Esta no es sólo una forma de aliciente o de democratización, sino un mecanismo funcional

que permite a la estructura de **llamar los mejores** - cualquiera sea su categoría o escala - **para mayores responsabilidades**. Por ejemplo, para los licenciados de las categorías voluntarias, Suboficiales y Oficiales de la Reserva, podría abrirse una oposición para el ingreso como Oficiales en la Escala Normal. Así como ya se hace para los licenciados civiles que quieren ingresar en los Cuerpos Técnicos y Logísticos (Servicio Permanente). Para estos, el año de servicio militar ya hecho y el período universitario serán tomados en consideración para determinar su antigüedad en el empleo. La característica de formación universitaria del Oficial profesional puede ser aún más evidenciada tomando otra medida: **la adquisición de una segunda licenciatura, integralmente militar y en Ciencias Militares, cuando acabado el ciclo de estudios superiores de Estado Mayor**. Esto es, en efecto, otro peldaño - quizás el más calificante - de la formación profesional y dirigencial del Oficial. La licenciatura en Ciencias Militares, además que un aprecio por los sacrificios y las motivaciones de quienes afrontan y superan el curso superior de Estado Mayor, constituye un aliciente para mejorarse y confrontarse con los compañeros en vista de responsabilidades y objetivos mayores. Esa licenciatura, título de mérito adjunto, no atestiguaría solo el cumplimiento de los estudios de Estado Mayor, sino todo el iter profesional desarrollado por los Oficiales en los varios institutos de formación: Academia Militar, Escuelas de Aplicación, Escuela de Guerra con el curso obligatorio de Estado Mayor y el sucesivo superior de Estado Mayor, al que ellos son admitidos por oposición.

c) **El estatus:** sin ser un «misterio de la fe», es «uno y trino». «Uno» porque la condición militar que junta las componentes del personal es una condición unificante; «trino» porque a cada uno de los tres niveles (Tropa, Suboficiales y Oficiales) correspon-

CATEGORIAS Y ESCALAS SUBOFICIALES





Jefe de carro de combate M-60.

El empleo de las armas, el entrenamiento para utilizar las armas y la educación para utilizarlas, la aceptación de riesgos en la utilización de las armas, todo eso crea un «corpus» de normas por medio de las que el militar se presenta a la sociedad y esta, a su vez, reconoce la condición militar como íntima y consciente expresión de sí misma y de su globalidad.

den limitaciones, prerrogativas, responsabilidades y autoridad diferentes. El estatus se manifiesta en **normas de identificación**, establecidas o implícitas, originales o derivadas, aceptadas o contestadas, pero en cualquier caso **universalmente conocidas**. La condición militar (factor «uno») tiene que regirse sobre normas de identificación muy claras, para distinguirla sin ambigüedades de

otras condiciones. En un Sistema de Servicio Nacional Militar y Civil, el **estatus militar se distingue sola y exclusivamente por el empleo de las armas en un marco democrático**, que rechaza la guerra como medio para la solución de conflictos internacionales pero que está dispuesto en aceptarla, quedando todo el pueblo implicado en defender sus intereses vitales.

Ningún otro cometido, ninguna otra característica puede avocarse como reconocimiento del estatus militar. **La utilización** de las armas y de la fuerza como último recurso democráticamente establecido; **el entrenamiento** para utilizar las armas y **la educación** para emplearlas; **la aceptación de riesgos** y sacrificios físicos y psíquicos implicados en la utilización de las armas. **Todo eso crea un «corpus» de normas por medio de las que el militar se presenta a la sociedad y esta, a su vez, reconoce la condición militar como íntima y consciente expresión de sí misma y de su globalidad.** Las diferentes condiciones correspondientes a los tres niveles de personal (factor «trino») en esa óptica no pueden ser consideradas solo funcionales. **En nuestra actual sociedad la divergencia entre cultura generalizada y cualidades militares es demasiado elevada para permitir una completa osmosis.** El fraccionamiento de la cultura en sus componentes calitativas ya es una característica persistente de nuestro mundo intelectual. Entonces, **la formación de las componentes militares no puede ser otra cosa que una específica educación social.** Ya no se trata de formar un profesional con funciones y tareas técnicas, sino de formar un Hombre-Soldado, un Hombre-Suboficial, un Hombre-Oficial.

LAS NORMAS DE IDENTIFICACION DEL ESTATUS MILITAR

La dimensión cultural y educativa se pone así como valencia fundamental de las tres componentes.

Más intensa y concentrada en el tiempo para la Tropa, que a través del voluntariado podrá integrar su formación con la experiencia directa y con la guía de la Superioridad; más sectorial y «dedicada» para los Suboficiales; más amplia y profunda para

los Oficiales, a quienes compete garantizar el amalgama y la continuidad de toda la estructura.

Entre las «normas de identificación» de las tres componentes hallamos así como fundamental la «cultura militar», que no reside solo ¡cuidado! en el título de estudios o académico.

El soldado, de quinta o voluntario, disfruta de esa cultura pero, habida cuenta de la condición militar en su conjunto, **él es también el elemento que garantiza un intercambio** con las varias culturas nacionales.

Un intercambio continuo, que es comparación y que asegura la vitalidad y la puesta al día de la cultura militar.

El recluta de quinta, en particular, vuelve a ser el regulador de la cultura militar porque lleva consigo todos los indicadores de una determinada componente social que, bien que minoritaria, tiene su peso en el conjunto general.

El Suboficial representa la componente pragmática y técnica de la cultura militar. Pragmática porque el marco de referencia en el que él opera es bien definido.

Técnica porque sus elecciones son limitadas y en cualquier caso vinculadas a específicas competencias técnicas.

El Oficial es el depositario de la cultura militar en sus aspectos filosóficos además que tecnológicos. Sin ser sacerdote de una secta o el valiente defensor de una casta, porque queda perfectamente integrado en la sociedad.

Un conocimiento filosófico de la cultura militar implica discusión, confrontación, estímulos a cambiar, contribución de ideas, relaciones jerárquicas respetuosas pero abiertas, lealtad, sostén de ideas y acciones individuales. Sobre todo, significa asumir plenamente unas responsabilidades y ejercer la autoridad de forma legítima y discreta.

Tal cultura no se aprende en



En nuestra actual sociedad la divergencia entre cultura generalizada y cualidades militares es demasiado elevada para permitir una completa osmosis. Ya no se trata de formar un profesional con funciones y tareas técnicas, sino de formar un Hombre-Soldado, un Hombre-Suboficial, un Hombre-Oficial.

los banquillos escolares ni en las aulas universitarias.

Hay que asimilarla día a día durante un larguísimo período, y luego hay que comprobarla con drástica periodicidad. Pero, **hay que ejercer efectivamente dicha cultura**, con sus tareas y cometidos, **afin de que sea reconocida.**

No son expresión de cultura el barullo de papeles, unas funciones grises, la nivelación de responsabilidades. El técnico tiene que llevar papeles y reconocimientos como técnico, el jefe como jefe. Por ejemplo, un Oficial piloto de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército se califica como jefe de otros militares no solamente porque es piloto. Un Coronel es tal solo si manda unidades o desarrolla funciones adecuadas a su empleo.

Con estos parámetros el Hombre-Militar se presenta a la Sociedad y la reconoce. Pero, de cual forma la Sociedad tiene a su vez que recono-

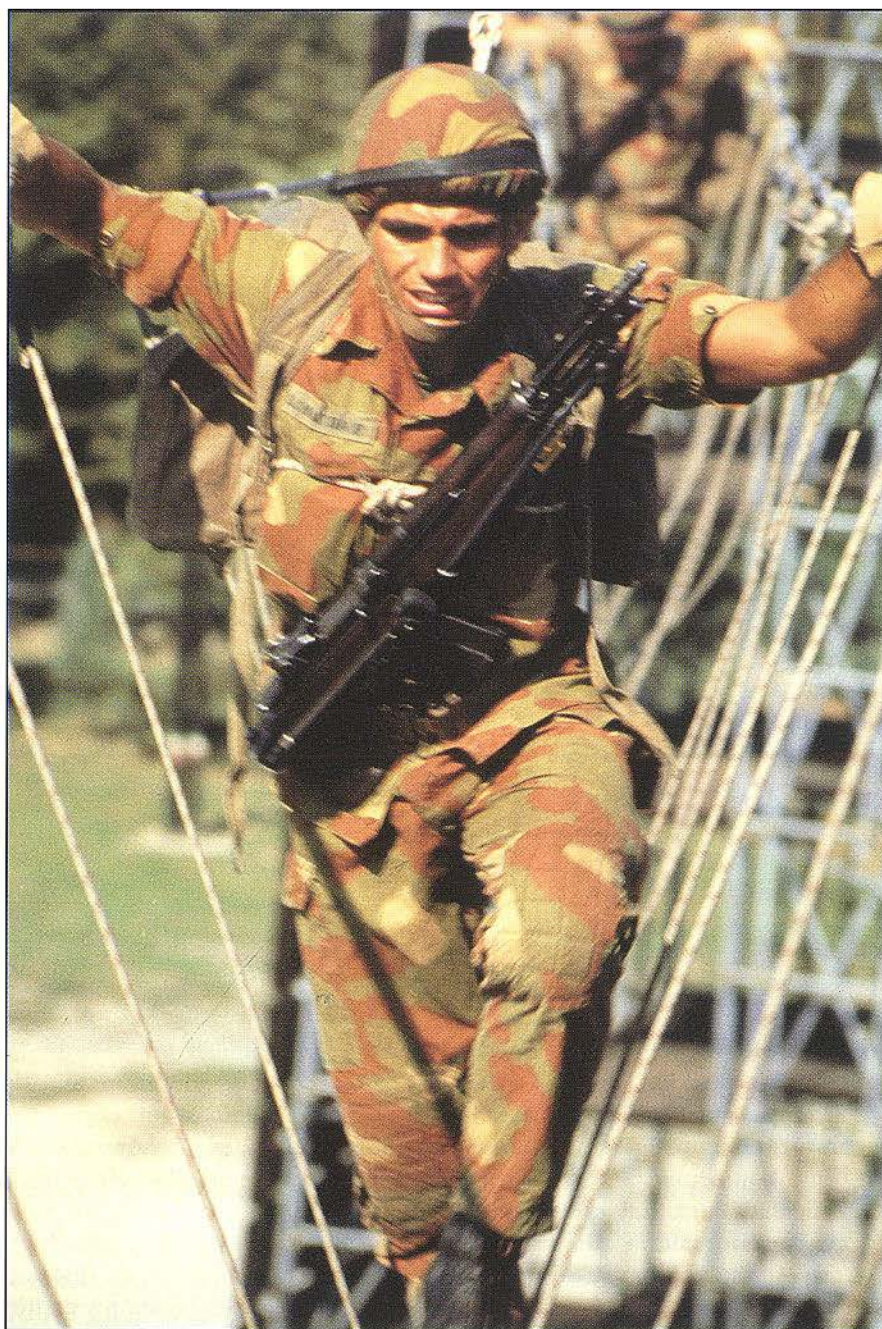
cer el «estatus» militar?

Las «normas de identificación» de la Sociedad, además que claras, tienen que ser justas. Tienen que fundarse sobre principios y mecanismos que proporcionen a cada uno y a todos un justo reconocimiento.

Y, como el estatus queda dividido en una parte general común y en tres partes distintas y separadas, **del principio de justicia se autoexcluye el igualitarismo.**

Un reconocimiento justo no puede ser igual para todos. O, mejor dicho, al reconocimiento común hay que sumar los reconocimientos claramente establecidos para cada caso.

Una sociedad reconoce un específico «estatus» - como el militar - con los sistemas valoriales, con las normas y los medios con los que cuenta. **De todos modos, el reconocimiento es estructural y particular.** Es decir, demuestra como la sociedad considera la obra, el trabajo, los con-



Entrenamiento para atravesar un puente himalaiano.

Reconocer a la «estructura Ejército» su papel en la sociedad significa asignar a esa unas misiones que la sociedad valora como fundamentales. Y los recursos asignados para cumplir con las misiones dan la medida del reconocimiento.

dicionamientos y resultados alcanzados **por los individuos y la estructura** en su conjunto.

El reconocimiento directo e individual atribuye a cada persona una gratificación de orden moral o social

en cambio de una prestación social e individual.

A veces, la **gratificación moral puede resultar tan elevada que llega a reemplazar también la social.** Eso pasaba **cuando lo en que**

se creía valía mucho más de lo que se veía; era suficiente un «¡bravo!» de los padres o del jefe para llenar al individuo de satisfacción. Otras veces el aspecto moral arrastra la valoración social y las dos gratificaciones marchan juntas. Muy a menudo, todavía, **las gratificaciones son compensativas:** si carecen las morales aumentan las sociales, y al revés.

También el reconocimiento estructural, debido a toda la organización o institución, tiene una doble naturaleza, moral o social, y se manifiesta esencialmente en las misiones confiadas y en los recursos asignados.

El reconocimiento estructural, distintamente del individual, no puede disfrutar compensaciones: aumentar las misiones no puede compensar una disminución de recursos.

Asignar misiones menos calificantes no da necesariamente lugar a ahorros y, sin duda, gratifica menos.

Entonces, el reconocimiento estructural es la suma de gratificaciones de principio y/o morales y de asignaciones de recursos.

Reconocer a la «estructura Ejército» su papel en la sociedad significa asignar a esa unas misiones que la sociedad valora como fundamentales. **Y los recursos asignados para cumplir con las misiones dan la medida del reconocimiento.**

No se trata de recursos ilimitados o en exceso, sino de los que son exactamente necesarios.

Del reconocimiento hacia la estructura deriva **para el personal otra gratificación de orden moral: la satisfacción en pertenecer a una estructura reconocida como fundamental.**

El prestigio de tal pertenencia es la llave de la implicación de cada componente en su papel y en las relaciones con los demás.

Entonces, la gratificación social para los individuos deriva del mismo prestigio de la estructura y del nivel asignado por la sociedad a cada su componente en la escala de los valores socia-

les. Entre esos valores resaltan el **bienestar**, el **tono** y el **estilo de vida**.

Cuanto mayor es el reconocimiento, tanto mayores serán - o deberían de ser - los indicios externos de una tal gratificación. **Pero han que salir indicios congruos con los valores comunes.** No se puede compensar con valores no reconocidos, ni se puede reconocer un estatus con gratificaciones típicas de otro. En resumen, la pertenencia a las Fuerzas Armadas de hombres a los que se reconoce un «estatus» específico precisa los siguientes niveles de gratificación personal:

- moral: a través del prestigio de la pertenencia;
- funcional: a través de la autoridad y de la responsabilidad;
- material: a través de la garantía de un tono de vida congruo al papel llevado en la institución y en la sociedad.

LA GRATIFICACION MATERIAL DEL PERSONAL

Concretamente, el sueldo se refiere solo al aspecto material y deriva de una base común de «supervivencia». Para los militares tal base de salida tiene que ser armonizada en el marco de la Administración Pública, e incrementada por:

- un sobresueldo militar correspondiente a la condición general, igual para todos;
- unos niveles de «plus» para la antigüedad y un sobresueldo de empleo, en porcentajes igualmente medidos para todos;
- un «plus» funcional, referente a las tareas de mando o de Estado Mayor realmente desarrolladas;
- un sobresueldo operativo (o de riesgo) para unas específicas tareas.

No podemos indicar aquí el valor de dichos sobresueldos, pero es evidente que en un sistema mixto de personal habrá que abandonar esa filosofía de las retribuciones que considere justos los sueldos del personal de



La retribución para el estatus militar, como tal, tiene que abarcar el reconocimiento de tres «servicios» esenciales: la disponibilidad individual hasta el sacrificio de su propia vida, la «atemporalidad» del compromiso, no vinculado a horarios de trabajo o a «extraordinarios», y la movilidad en el territorio nacional y en el extranjero.

carrera solo porqué confrontados con el «miserio» sueldo del soldado de quinta. La retribución para el estatus militar, como tal, tiene que abarcar el reconocimiento de dos «servicios» esenciales: **la disponibilidad individual**, hasta el sacrificio de su propia vida, y **la «atemporalidad» del compromiso**, no vinculado a horarios de trabajo o a «extraordinarios».

A esos «servicios» individuales de los militares profesionales podemos añadir explícitamente un tercer servicio: **la «acspacialidad»**, en el sentido que **la disponibilidad individual queda ofrecida, además que fuera de límites temporales, también fuera de límites espaciales, con un elevado índice de movilidad en el territorio nacional y en el extranjero.**

Como ejemplo, indicamos en el anexo unos parámetros básicos para aclarar una eventual estructura retributiva que elimine plataformas grises y, mediante un mecanismo automático, evite recurrir con frecuencia a

leyes y «leyúcolas» para arrancar pequeños beneficios en favor de una categoría u otra.

LOS COSTES DE LA INIQUIDAD

En este estudio hemos hablado varias veces de equidad. Y como se trata de personas, de hombres y no de números, eso me parece más que pertinente. Hablar de equidad, todavía, no significa estar seguros en garantizarla. Por eso, en régimen de inseguridad, es preciso - con toda la tristeza y la amargura impuestas por la constatación - prever que **el sistema del personal, el sistema Hombrés, pueda funcionar también en la iniquidad.** Por otra parte, si una sociedad se conforma con sistemas inicuos, significa que está dispuesta en correr los riesgos implícitos o a enfrentarse a sus costes.

No hablamos de los riesgos que



Suboficial de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército con un militar británico.

derivan de la imposición de un sistema militar inicuo o de su inserción en un contexto inicuo.

El riesgo es el de la supervivencia del sistema o del contexto: eso depende de cual de los dos alcanza primero el punto de rotura del equilibrio entre tensiones internas, tensiones superficiales y las interacciones con el exterior.

Esa es una eventualidad talmente grave que ni tampoco hay que tomarla en consideración, ni para conjurar mala suerte.

Podemos sin embargo hablar de costes porqué, incluso sin la voluntad de plantear un sistema inicuo, este podría salir de una situación general y **la compensación volvería a ser necesaria no para transformar el sistema según justicia, sino para aplazar sus consecuencias negativas.**

Planteamos, como ejemplificadoras, unas hipótesis:

1. **El servicio militar no es obligatorio:** hace falta de voluntarios y para tenerlos hay que pagarlos. ¿Cuanto? Cuanto es preciso para alistarlos. Si el voluntariado se presenta a los ciudadanos, además del sueldo su éxito depende evidentemente de las perspectivas ofrecidas para el futuro. Para los mercenarios solo es cuestión de dinero. **Queda el problema de la guerra.** La guerra ver-

dadera en la que toda la Nación estaría implicada cuando agotados los voluntarios o cuando estos se demuestren insuficientes o desconfiados. Con vista a esa eventualidad, o se constituyen reservas seriamente entrenadas o «quedamos a la espera» que en emergencia haya tiempo para entrenar los hombres necesarios. En un caso u otro no podemos confiar mucho en la movilización que, por sí misma, es instrumento de guerra o de amenaza. Hasta aun queriéndola, podría resultar imposible ejecutarla. **El coste real de un ejército de voluntarios está propiamente aquí: en la indeterminación de la defensa, del único factor que la caracteriza, la confianza en ella.**

Para tener confianza en un sistema de voluntarios hay solo que disponer de muchas y eficientes unidades: dos parámetros muy costosos.

2. **El servicio militar es obligatorio, pero no para todos.** Hay más exentos, dispensados y exonerados que llamados.

En este caso o bien se pagan los que hacen el servicio militar o se penalizan los que no lo hacen. Compensación y penalización son equivalentes. Hay que establecer lo que vale el servicio militar en términos de estudios, de trabajo, de oportunidades no logradas, y luego de riesgos, de cansancios, de disciplina, de

disponibilidad - pasada, presente y futura - en morir para los demás. La compensación tiene que encontrar un multiplicador en la relación entre quienes hacen y quienes no hacen el soldado. Cuanto más grande es el porcentaje de los exentos, tanto mayor debería resultar la compensación para quienes lo hacen.

3. **Las fuerzas de Policía continúan su drenaje de auxiliares, superpagándolos.** Entonces, hay que pagar en igual medida también los que hacen el servicio militar.

4. **Hay un servicio sustitutivo civil sólo para hombres.** Obviamente, no se puede pensar en penalizar las mujeres, y entonces habría que compensar adecuadamente los varones.

5. **No se consigue instituir un Servicio Nacional Civil sustitutivo.** En este caso, a la espera de ese Servicio, habría que prever una situación de retiro para quienes serían destinados a eso. En el período de «vacatio legis», y quedando los vínculos para las ofertas prioritarias de trabajo y las facilidades estudiantiles a los militares despedidos, habría que pagar a los reclutas en servicio una específica prima de despedida.

Como se puede intuir, hay unas situaciones límite que no vislumbran estabilidad y armonía social.

Las soluciones, es decir la posibilidad y la disponibilidad en sustentar los costes, son transitorias. Si a medio plazo el problema no estará resuelto a su raíz, las situaciones degenerarían hasta las últimas consecuencias.

Ha quedado claro que **el remedio tiene que ser global y puede encauzarse solo en un proyecto de reestructuración amplio y orgánico.** Pero ha también quedado claro que el modelo del personal, en sus líneas de principio, no puede depender de las estructuras organizativas. El «sistema hombres» tiene que permanecer idóneo en toda situación estructural, con tal que la justicia y el reconocimiento del servicio cumplido queden salvos.

En ese sentido, la aproximación al

Artilleros actuando con un sistema antiaéreo ligero de 40/70 Breda Bofors.

modelo de defensa abandona su dimensión técnico-militar y toma, como debería, una dimensión social.

UNAS CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS

Abacado este camino ideal a través de los problemas del hombre en la perspectiva de un nuevo modelo de defensa, me doy cuenta que el asunto no ha quedado agotado. Ni tampoco he afrontado los aspectos pertinentes en todos sus detalles, aspectos de escaso relieve en un marco general pero quizás fundamentales para las categorías interesadas.

El problema es propiamente este: cuando hablamos de hombres no hay aspecto sin relieve. **En cada providencia que interese al personal es imposible encontrar ventajas para todos, siempre habrá alguien que pierde, que queda dasatendido, cuyos intereses no son protegidos.** No tengo la ilusión de anular esa teoría empírica, ni de eliminar las injusticias y las iniquidades del sistema de gestión del personal. Todavía, hay que vigilar afin de que el Ejército no quede relegado en posición marginal con respecto a las demás instituciones públicas. Por eso creo importante llamar la atención de quienes operan para dar a Italia una nueva estructura de su instrumento militar solucionando **los problemas de quienes sustentan las estructuras: los hombres.**

Puedo resumir en los puntos siguientes los conceptos fundamentales de mi opinión.

Son conceptos clave y llamo todos a debatirlos, propiamente para impulsar la análisis de todas sus implicaciones y para buscar eventualmente correctivos que estoy listo en acoger si motivados de forma adecuada.

1º Un modelo de defensa sale del examen de las necesidades de carácter político y estratégico. Si las necesidades son reales y claramente expuestas, hay que encontrar



El modelo del personal, en sus líneas de principio, no puede depender de las estructuras organizativas. El «sistema hombres» tiene que permanecer idóneo en toda situación estructural, con tal que la justicia y el reconocimiento del servicio cumplido queden salvos.

los recursos para satisfacerlas. Si no hay recursos, habrá que aceptar arreglos sucesivos, única y exclusivamente de carácter estratégico, hasta cuando no se llegará a balancear necesidades y recursos. Hay todavía límites por debajo de los que los arreglos se transforman en verdaderos riesgos para la seguridad.

2º El primer sector en el que es posible un arreglo **es la renuncia al aislamiento** en el contexto internacional, a una autosuficiencia absoluta del instrumento militar. Pero no hay que opinar que tal renuncia pueda constituir una coartada para disfrazar una desmovilización general o pueda significar un desempeño. Al contrario, a las obligaciones nacionales del interior se añaden las internacionales que - como estamos comprobando en estos días - pueden estar fuera por completo de la defensa armada y, a pesar de eso, quedar sustentadas por Fuerzas Armadas multinacionales.

3º **Las nuevas necesidades de la seguridad italiana aún no han sido suficientemente definidas o explicadas.** Clara queda solamente la voluntad de presenciar concretamente en eventuales acciones de «policía internacional». Una necesidad que debería resultar accesoria parece ahora la única, y sobrepasa abundantemente en atención y consideración las de defensa del territorio, las de integración con la defensa de Países cuya seguridad es en común con la nuestra y, en fin, las necesidades de preparación de los ciudadanos y de mantenimiento de la operatividad de nuestras unidades.

4º En ese contexto, **es necesario discutir de un modelo de defensa global**, integrado en el ámbito internacional, duradero, calibrado sobre las características geo-estratégicas y sociales nacionales, **y no limitarse en estudiar medidas** reducidas en sus finalidades y en sus perspectivas.

Si tomamos «como modelo» los



Especialistas del batallón NBQ «Etruria» delimitando una zona contaminada.

cas modernizaciones.

5° Aunque en un marco de incertidumbre de objetivos, hoy va a ser decidido el futuro de las Fuerzas Armadas. Lo que va a ser decidido hoy valdrá a lo largo de los próximos 20 años. El Ejército hoy dibujado no estará preparado antes de 10 años y tendremos pruebas materiales sobre la validez de las actuales decisiones en el sucesivo decenio. En un mundo en ebullición es indispensable que el «factor seguridad» sea adecuadamente perseguido por la Nación, como elemento fundamental para sustentar un papel a asumir en el marco de las antiguas alianzas, y eventualmente a proponer como modelo original a nuevos amigos y aliados.

6° Las decisiones de hoy no son únicamente estructurales, son institucionales.

Modificar un sistema de alistamiento, pasar de la leva al voluntariado, de un ejército de pueblo a un ejército profesional comporta, cuestión numérica aparte, la adopción de nuevos criterios institucionales que no pueden quedar en la esfera emotiva. Son criterios que, sobre todo si inspirados por sistemas alejados de nuestras costumbres sociales y de nuestra realidad, habrán que contar con el más amplio consenso político y popular. A ver:

- **un ejército de profesionales.**

Podría representar la solución técnica más favorable. Quizás, en perspectiva, quedará la única posible. Por cierto, es la que los militares profesionales prefieren bajo el aspecto técnico-operativo. Todavía, esta solución lleva a la abolición del servicio militar obligatorio. Lleva al alistamiento de valientes voluntarios, a su eficaz entrenamiento, a su futura colocación en la sociedad. Lleva a la adquisición de medios modernos y sofisticados, a la seguridad de su más acusada movilidad. Lleva a un apoyo logístico flexible y potente. Lleva a Mandos motivados y preparados.

En cambio, si hay escasos recursos

Un ejército de profesionales podría representar la solución técnica más favorable. Quizás, en perspectiva, quedará la única posible.

sistemas de otras naciones hay que considerar las características sociales, económicas e históricas de los pueblos respectivos. Cuando hablamos de estructuras hay que valorar las repercusiones de los cambios sobre los hombres. Y, en fin, cuando debatimos de voluntariado, de leva, de milicia, de «amplio marco», habría

que evitar oportunamente la tendencia en enfrentarse a estos temas con la sola óptica de un fácil consenso alcanzable mediante cortes numéricos de personal y con la disminución de la duración del servicio militar de quinta; todo eso en cambio de dudosos ahorros de recursos, de movilizaciones problemáticas o de quimé-

Cadete de la Academia de Modena estudiando en el laboratorio de idiomas.

hay un instrumento pequeño; quizás eficiente, en el sentido que puede sacar lo máximo de los medios disponibles, pero no eficaz en relación a las misiones encomendadas. Es un instrumento «gastable» aunque no «ampliable». Con una formación por largo tiempo y un coste de gestión elevado.

Con un tal ejército habrá que revisar muchas misiones que hoy la ley encomienda a las Fuerzas Armadas;

- **un ejército de milicia.** Es decir, formado en paz por unidades de entrenamiento y en emergencia por unidades operativas a constituir. Lleva a una especie de revolución social. Es basado sobre la voluntad de los voluntarios de someterse, **para toda su vida activa**, a un sistema de prestación personal continua. Intentar presentar tal modelo halagando con una duración del servicio obligatorio de 3 meses y con 15 días anuales para la llamada de los reservistas, parece el clásico «señuelo». El sistema es fundado sobre una capacidad constante y continua de movilización. En Italia, de 1848 hasta nuestros días, las movilizaciones - como ha demostrado un apreciable estudio de Ferruccio Botti - técnicamente han todas fracasado. Esperar que de pronto la sociedad italiana cambie es cuanto menos un pecado de presunción. Antes que marchar hacia un sistema de milicia, antes que dirigirse hacia pesadísimas (en términos de recursos y estructuras) medidas de carácter técnico-militar, habrá que cambiar toda la sociedad italiana.

Todavía, hay que estar seguros sobre los objetivos del sistema. De la muy mencionada Suiza, que posee un sistema de milicia tomado como modelo por todos los que lo propugnan, puede resultar interesante recordar lo que dijo sobre ese sistema un gran escritor suizo recién desaparecido, Max Frish. En una entrevista televisada, bien rechazando la abolición del Ejército, Frish declaró textualmente: «Suiza no tiene un ejército de pueblo, sino el Ejército



Un ejército de milicia es basado sobre la voluntad popular de someterse, para toda la vida, a un sistema de prestación personal continua.

de quienes mandan, de quienes controlan también la economía. El Coronel es director de un banco, el Comandante es subdirector, etcétera. Ahí dentro, el empleado, el obrero, también el jefe obrero, aprenden a obedecer y los mandos medianos aprenden a dirigir, a mandar. Todo eso contribuye a la militarización. De pronto te das cuenta que el ejército es una lobby, no la única, pues hay varias. Pero si yo soy arquitecto, y quiero hacer el arquitecto, no puedo quedar como un sencillo cañonero como en efecto he quedado: como arquitecto he recibido unos encargos solo de personas muy modestas, o bien a través de oposiciones públicas que por suerte había. Pero si, al contrario, soy Comandante y me

encuentro sentado a una mesa con otros Oficiales, pasa que el Coronel es un industrial y va a enterarse que además de Comandante soy también arquitecto; entonces estoy bastante cerca a un verdadero encargo. Se conocen y se ayudan entre ellos, disfrutando del acusado compañerismo de la vida militar».

Si un Ejército profesional es el «sueño en el cajón» de todos los «operativos», lo que Frish describió es sin duda el sueño de quien lo valora como instrumento del poder. No estoy seguro que los dos sueños sean totalmente compartidos por el pueblo italiano;

- **el Ejército de quinta (de leva).** En teoría no hay modificaciones que hacer: queda lo que tenemos. Mejor



Soldado de Transmisiones entrenándose.

El sistema mixto profesionales más reclutas no es por cierto la panacea para todos los males. Todavía, es sistema «sabio» que sienta bien para la incertidumbre, la indeterminación, la falta de directivas, la necesidad de reflexionar, la búsqueda de una clara fisonomía nacional.

dicho: lo que deberíamos tener. Ese ejército se basa sobre el principio de la obligatoriedad del servicio militar para todos los ciudadanos. Es un sistema justo porqué legítimo y porqué implica todos los ciudadanos en la defensa, pero no lo es integralmente: las mujeres no hacen ningún tipo de servicio y el sustitutivo civil nunca se ha transformado en servicio nacional, limitándose en administrar prestaciones gratuitas no en favor del Estado sino de varios «Organismos convencionales».

Entre exentos, exonerados, dispensados, declarados inútiles para el servicio militar, aplazados y «retardados», hay una amplia «cuenca» de iniquidad cuyo factor dominante es la hostilidad hacia lo militar.

Hay también que añadir los escasos recursos que - frente a innumerables compromisos de entrenamiento, de concursos, de apoyo y de sustitución de otros servicios del Estado -

no garantizan un sistema adiestrativo y operativo coherente y coordinado.

Queda entonces claro que también el mantenimiento del sistema de leva actual no resultaría de coste nulo, ni en recursos ni en compromisos político-sociales. Es un sistema que tiene que funcionar como las leyes prevén y que, antes todo, tiene que ser o el justo reparto de la carga de compromisos o la compensación de los que la llevan más pesada;

- **el sistema mixto:** profesionales más reclutas. Por cierto, no es la panacea para todos los males. Al contrario, es quizás el más complejo a realizar porqué, además de juntar las ventajas y las desventajas de los dos sistemas, plantea otros problemas de «convivencia» y de integración.

Todavía, es el único modo para garantizar una evolución gradual, sin saltos a oscuras o veleitarismos.

Es sistema «sabio», que sienta bien para la incertidumbre, la necesidad

de reflexionar, la búsqueda de una clara fisonomía nacional. Con eso se garantizan las «nuevas» exigencias de policía internacional, pero siempre con vista a su interdependencia con la seguridad nacional. Además, garantiza la **posibilidad de una intervención al interior, en colaboración y/o sustitución de las fuerzas del orden.**

7° La elección de un **ejército mixto**, analizada con la óptica del personal, pone de manifiesto los siguientes **criterios esenciales:**

- **obligatoriedad general** del servicio militar, realizada con absoluta equidad;

- **componente profesional** (Oficiales, Suboficiales, tropas voluntarias y profesionales) sacada de tal base de obligatoriedad.

Esta componente queda integrada y no crea un sistema de doble velocidad sólo si es expresión de la leva, pero de todos modos minoritaria con respecto a ella. Podrá tener cometidos diferentes, pero no estará integrada por hombres diferentes:

- **recursos iniciales** (jóvenes, hombres y mujeres) **no depauperados por otros alistamientos alternativos** o por derogaciones aunque provisionales, comprendidas en ellas las por motivaciones de estudios superiores al bachillerato. Los jóvenes destinados a los servicios más pesados habrán alicientes y compensaciones adecuadas;

- **servicio militar flanqueado por un idóneo servicio sustitutivo civil.** La prestación personal solicitada a todos los ciudadanos tiene que desarrollarse efectivamente en favor del Estado. Solo una vez acabada la obligación militar o la sustitutiva, el joven quedará listo para ingresar en la vida social y productiva de la nación.

Pero el Servicio Nacional es para todos un «nivelador» de oportunidades, el primer compromiso **guiado y apoyado** en la actividad social en beneficio de la colectividad.

8° Sobre la base de dichos criterios, **los jóvenes elegidos para el servi-**

*Piloto de un vehículo
acorazado.*

cio militar constituyen la base de alimentación para todas las necesidades de Mandos directivos y ejecutivos de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos Armados.

En detalle, las Fuerzas de Policía y los demás organismos asimilados en cuanto a compromisos de movilización sacarán su personal en activo sólo de los voluntarios que han cumplido con su servicio sin demérito. Con una natural y más acusada «madurez» de los integrantes de las Fuerzas del Orden, como consecuencia de su mayor edad, y con un promedio de calificación mucho más elevado del actual. **Con la creación de un sistema de filtros sucesivos, el servicio militar se transforma en un momento de equilibrio que presenta varias oportunidades a una cantidad esencialmente omogénea de jóvenes.**

Para las necesidades de las Fuerzas Armadas la búsqueda de voluntarios es la base para constituir la alícuota profesional de intervención inmediata. Todavía, no menos importante es la **atención a dedicar a los Mandos, a su elección, a su formación y a su utilización.**

En este caso también el camino es diferenciado según las calidades individuales objetivas, las aspiraciones personales y las necesidades.

Una vez declarados idóneos para el alistamiento y luego durante su servicio militar, los jóvenes que poseen el título de bachillerato pueden elegir cuatro caminos fundamentales:

- ingresar en las Academias Oficiales o Suboficiales de las Fuerzas Armadas o de los Cuerpos Armados, según sus aspiraciones personales y su disponibilidad en enfrentarse con un ciclo de estudios quinquenal, que llegará a la licenciatura, o bienal (para los Suboficiales);

- presentar una oposición para ingresar en el cuerpo de los Oficiales de la Reserva, garantizando un servicio como Alférez de primer nombramiento tres meses más largo de la duración del servicio de los reclutas,



En la creación de un sistema de filtros sucesivos, el servicio militar se transforma en un momento de equilibrio que presenta varias oportunidades a una cantidad esencialmente omogénea de jóvenes.

y con perspectivas sucesivas de una mejor calificación y de tanteos preferentes en las oposiciones públicas;

- alistarse voluntariamente por un mínimo de tres años con la certidumbre de pasar sucesivamente en el Cuerpo de las Fuerzas de Policía, en lo de los Bomberos, en lo de la Cruz Roja o en las escalas en activo de las Fuerzas Armadas;

- continuar el normal servicio de quinta, con la garantía que el tiempo gastado en él toma valor sea como tanteo preferente en las oposiciones sea como atestado de calificación convertible en título profesional.

Para los jóvenes que poseen un título inferior quedan abiertas solo las dos últimas oportunidades inmediatas, con la posibilidad sucesiva de



Oficial del 8º grupo escuadrones
«Lancieri di Montebello».

Para un Oficial la «Regla» no es limitación o derresponsabilización, sino el mejor instrumento para alcanzar un objetivo. Si la «Regla» no lo permite, es el Oficial que propone cambiarla hasta cuando otra llegará, la mejor posible para alcanzar el objetivo asignado.

presentar oposición para ingresar en las categorías Oficiales o Suboficiales, cuando alcanzado el diploma de estudio correspondiente.

La importancia de los Mandos queda reconocida en la formación y en las funciones asignadas. Estas tienen que ser claras, bien delimitadas

pero no exclusivas.

Con un sistema «de vasos comunicantes», las escalas de las diferentes categorías pueden dar paso al tránsito de una a otra por parte de quienes adquieren progresivamente los requisitos necesarios.

9º Ese sistema, fundado sobre el

común manantial del servicio de quinta, no impide que **formación y funciones de las distintas componentes sean claramente diferenciadas**. Se trata de **una necesidad estructural**, pero también moral. A cada uno su tarea y sus responsabilidades, según los títulos y las calidades demostradas.

Además, es **una realidad cultural**:

- **el soldado de quinta o voluntario** es el principal destinatario de la cultura militar, pero es también el elemento que garantiza su intercambio con las demás culturas nacionales.

Cuando un voluntario se transforma en profesional, a la gradual adecuación realizada tiene que corresponder la oportunidad de asumir papeles y funciones que son propios del estatus de nivel inmediatamente superior, del Suboficial. No por casualidad está previsto que los mejores de esos soldados profesionales suban a una Escala «Instructores y Técnicos», como reconocimiento de su específica profesionalidad y experiencia;

- **los Suboficiales** expresan el alma pragmática y técnica de la cultura militar. Están destinados al mando de las pequeñas unidades operativas, a la dirección de los órganos logísticos y administrativos. Su responsabilidad se desarrolla en un amplísimo sector aplicativo que - encomendado a personas que tienen una educación escolar de nivel superior y una formación militar trienal - deja espacio para la inteligente ejecución de sus cometidos y para el espíritu de iniciativa, sin que ellos se queden atados al cumplimiento literal de normas y reglamentos;

- **los Oficiales** encarnan la cultura militar en el sentido más amplio de ese concepto. Con vista a sus funciones dirigenciales, ellos se califican académicamente con una licenciatura en una facultad libremente elegida durante la formación quinquenal básica, y una en Ciencias Militares cuando acabado el curso superior de Estado Mayor. Desde el punto de

vista profesional, ejercen actividades directivas y, sobre todo, el servicio de Estado Mayor. Para un Oficial la «Regla» no es limitación o deresponsabilización, sino el mejor instrumento para alcanzar un objetivo. Si la Regla no lo permite, es el Oficial que propone cambiarla hasta cuando otra llegará, la mejor posible para alcanzar el objetivo asignado.

10º y último criterio. **La pertenencia a las Fuerzas Armadas** de hombres que poseen unos estatus específicos, condicionamientos personales y reglas más duras a respetar, tiene que ser **adecuadamente reconocida**.

Primero, a **nivel individual y material, garantizando un trato normativo y económico** para un tono de vida congruo con el papel de cada uno en la Institución y en la Sociedad.

Segundo, a **nivel funcional, con la correspondencia entre responsabilidades realmente asignadas y legítima autoridad**.

Tercero, pero el más importante a nivel moral, restableciendo en los Mandos la conciencia de la pertenencia a una Institución que la Sociedad en su conjunto valora importante y útil, porqué a ella indica misiones fundamentales y proporciona los recursos necesarios para cumplirlas.

La concreta actuación de todos esos conceptos, en mi parecer, no es alcanzable con estudios sencillos o, si se quiere, con pronunciamientos oficiales. Son temas difíciles a agotar también en un «Libro blanco» y los problemas correlativos no pueden encontrar una solución ni en la definición de un modelo, por cuanto articulado y completo resulte. Pasar de un sistema a otro en esta materia precisa una serie de instrumentos legislativos para cada sector, y estrictamente interdependientes.

Antes todo es necesaria una **Ley de Ordenación** que traduzca en cantidad, calidad, tipo de unidades, misiones, plantillas básicas de las fuerzas, mandos, dependencias jerárquicas,



La concreta actuación de todos esos conceptos no es alcanzable con estudios sencillos o, si se quiere, con pronunciamientos oficiales. Son temas difíciles a agotar también en un «Libro blanco» y es propiamente para evitar este riesgo que la Defensa italiana más que de un «modelo» necesita urgentemente de una ley «marco».

responsabilidades, atribuciones y jurisdicciones territoriales las líneas esenciales del modelo de defensa.

De la Ley de Ordenación han de salir pronto las **leyes de Personal**, referentes al reclutamiento, al esta-

tus, a los ascensos, a la retribución económica, a la formación de los Mandos, a las relaciones con las demás Instituciones del Estado y con el mundo del trabajo, a la osmósis entre personal civil y militar de



*Escuadra de «bersaglieri»
en una batida.*

Defensa y a la inserción de los militares despedidos en el marco social.

Necesita una nueva **ley que regule la movilización** en sus aspectos militares y civiles, sea de defensa sea técnicos-industriales.*

Luego, hace falta de **leyes de materiales y recursos**. Leyes para potenciar y modernizar al instrumento y leyes de presupuesto. **Leyes de infraestructuras** y sobre las servidumbres militares.

Leyes, todas, que respetarán la referencia del «modelo» elegido, pero que necesariamente habrá que adaptar a la realidad político-social que se presentará a lo largo de su formación. **Esas adaptaciones podrán quizás transformarse en desvíos,**

en arreglos que pueden modificar sustancialmente la idea originaria. Pues, propiamente para evitar ese riesgo, **la defensa italiana necesita urgentemente más una «ley marco» que un «modelo»**, necesita de un conjunto legislativo que establezca los límites infranqueables entre los que las leyes sucesivas tendrán que actuar.

Un marco de conjunto con vista a la eficacia global de la estructura militar, en una armónica integración funcional de sus componentes, respetuosa de las peculiaridades de cada una, protegiendo la profesionalidad, la atipicidad y los intereses del personal. Todo eso representa un importante compromiso y la realización de tal proyecto solicita una fuerte voluntad política y el más abierto, franco y objetivo apoyo de las Fuer-

zas Armadas. No es un proyecto para soñadores ni para los que representan intereses diferentes de la realización de una Defensa seria y eficaz.

Por eso creo fundamental que a este nuestro «macro problema» puedan dedicarse los máximos exponentes del mundo político, social y cultural.

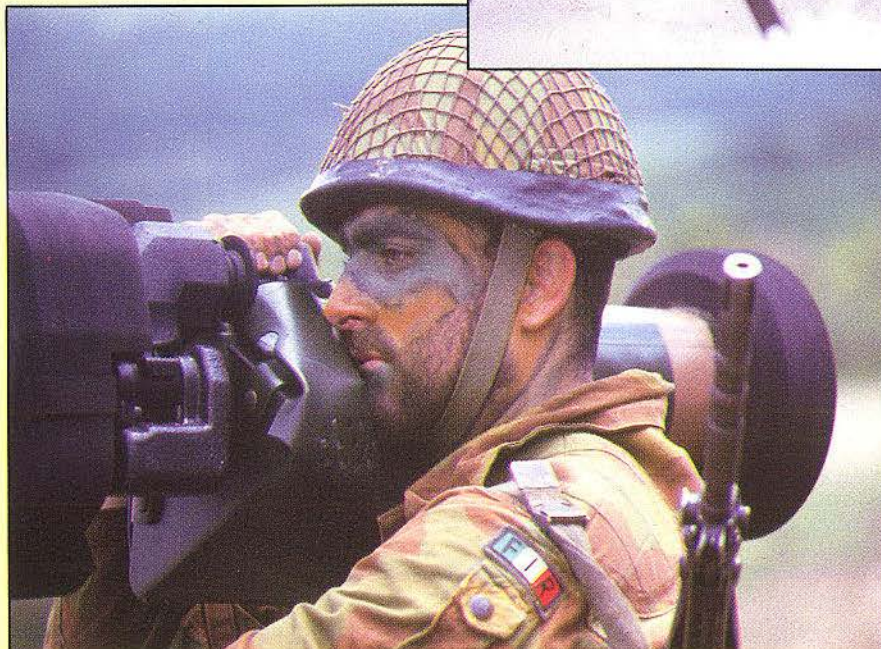
Los que, por ejercicio de poderes delegados por el pueblo o por su valor intelectual y profesional, estén en condiciones de coger todos los aspectos del problema, de valorarlos correctamente en el marco más amplio de la realidad nacional e internacional, y asegurar soluciones suficientemente estables.

**El Jefe de Estado Mayor
del Ejército
General Goffredo Canino**

ANEXO

HIPOTESIS DE RETRIBUCION





HIPOTESIS DE RETRIBUCION

La base a asumir para calcular la retribución del personal Suboficiales y Tropa es el sueldo inicial de un voluntario ingresado en cualquiera Administración del Estado con tareas de 5° nivel. Entonces, el sueldo de un Sargento de complemento no puede sobrepasar tal límite.

El sueldo del soldado es del 15% de dicha base.

El sueldo del cabo alcanza el 17% y el del cabo primero el 20%.

El sueldo del cabo voluntario es del 60% y el del cabo primero voluntario del 80%.

El sueldo básico de los Oficiales hasta Teniente Coronel corresponde al inicial del 7° nivel.

El sueldo de Coroneles y Generales queda basado sobre lo de los dirigentes.

A todos los militares en activo compete un sobresueldo militar correspondiente al 50% del sueldo básico.

Para cada empleo hay un aumento del 20% sobre el total antecedente.

Para cada año más de antigüedad hay un aumento del 5% sobre el sueldo básico.

El sobresueldo de función corresponde al 30% del sueldo básico para el Mando de unidades del nivel de compañía en arriba o para el servicio de Estado Mayor.

El sobresueldo operativo queda en el 30% del sueldo total más el sobresueldo militar neto de un Coronel. Se proporciona, en igual medida, a todos los que están efectivamente actuando en operaciones, y solo en los períodos de actuación.

HIPOTESIS DE RETRIBUCION ECONOMICA
(en miles de libras brutas mensuales)

EMPLEO	ANTIG. DE SERV.	SUELDO BASICO	SOBRES. MILITAR	TOTAL. SOBRES. FIJOS	SOBRES. EMPLEO	AUMENTO POR ANTIG.	TOTAL. PREVISTO	TOTAL. ACTUAL	SOBRESUELDO PARTICULAR	
									OPERA- TIVO	FUNCION MANDO O SERVICIO E.M.
	A	B	C = 50% B	D = B + C	E = 20% G del antecede- nte empleo	F = 5 % B × A	G = D + E + F	H	I	L = 30% B
Sargento	2	752	376	1128	—	75	1203	1163	F	
Sarg. May.	4				240	150	1518	1331	I	
Mar. Ord.	12				303	451	1882	1676	J	
Mar. Cabo	16				376	601	2105	1766	A	
Mar. May.	20				421	750	2299	2107		
Ayudante	25				460	940	2528	2302	30%	
Alférez	2	1110	555	1665	—	111	1766	1506	S	
Teniente	4				355	222	2242	1725	U	
Capitán	8				448	444	2557	1921	E	
Comandante	17				511	943	3119	2275	L	333
Ten. Cor.	21				624	1165	3454	3121	D	
									O	
Coronel	28	2279	1139	3418	757	3190	7365	3827		
Gen. B.	32				1473	3645	8536	4773	C	
Gen. D.	35				1707	3986	9111	5685	O	683
Gen. C.E.	38				1822	4328	9568	6785	R	
									O	
Soldado	—	112	56	168			168	140	N	
cabo	—	127	63	190	33		223	154	E	
cabo 1°	1	150	75	225	45	7	277	168	L	
cabo Vol.	—	451	225	676			676	1139		
cabo 1° Vol.	1	602	301	903	135	30	1068	1316		

NOTA: Una libra vale unas once pesetas (1991).



**RIVISTA
MILITARE**

Quaderno 1991

Direttore responsabile
Pier Giorgio Franzosi

© 1991
Proprietà letteraria artistica
e scientifica riservata

Via di S. Marco 8
00186 Roma
Tel. 47357373

Autorizzazione del Tribunale
di Roma al n. 944 del Registro
con decreto 7-6-1949



